

# **Hvorfor har ikke småbedrifter bedriftshelsetjeneste?**

- en kvalitativ undersøkelse

**Anette Moen**

Masteroppgave i sosiologi

ved

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

**UNIVERSITETET I OSLO**

Vår 2007



## Forord

Endelig er jeg ferdig!

Denne oppgaven er skrevet for Statens Arbeidsmiljøinstitutt (Stami), men tema og problemstilling er selvvalgt. Men jeg vil takke Odd Bjørnstad, ved fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten, for å sette meg på sporet. Vitenskapsbutikken fortjener også takk for å være en formidler mellom student og oppdragsgiver. Dere gjør en viktig jobb.

Det har vært en lang reise fra prosjektskisse til innlevering, og det har vært mange utfordringer underveis. Den største utfordringen var å jobbe selvstendig med samme prosjekt over lengre tid. Jeg mistet av og til troen på å bli ferdig, men det har jo også vært morsomt. Spesielt å få være ute i feltet og intervju. Jeg vil derfor takke informantene mine som ønsket meg velkommen, og villig delte sine erfaringer og tanker med meg.

Jeg vil også takke alle i familien min og vennene mine. Dere har tålmodig latt meg få leve i min egen boble, og støttet meg når det var nødvendig.

Sist, men ikke minst. En stor takk til veilederen min, Trygve Gulbrandsen. Du har trodd på ideene mine fra første stund, og oppmuntret meg til å stole på mine egne ferdigheter. Uten din hjelp og støtte hadde jeg ikke klart å komme i mål.

Oslo, mars, 2007

Anette Moen



## Sammendrag

I denne oppgaven har jeg diskutert hvorfor småbedrifter ikke har bedriftshelsetjeneste. 97 % av alle bedrifter i Norge er bedrifter med mindre enn 50 ansatte, og hele 80 % av alle bedrifter i Norge har mindre enn 10 ansatte. Det er få småbedrifter tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Av de bedrifter i Norge som er lovpålagt å ha bedriftshelsetjeneste, er 67 % av disse mikrobedrifter. Men mens mellomstore og store bedrifter i hovedsak følger lovpålegget, gjør ikke små – og mikrobedriftene dette. I 2001 kom en offentlig rapport som viste at omtrent 106.500 av 136.500 ansatte i mikrobedrifter som burde hatt bedriftshelsetjeneste, ikke har det.

Allikevel er det lite forskning på småbedrifter og deres arbeidsmiljø. Denne oppgaven er skrevet etter forespørsel fra Statens Arbeidsmiljø og fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten, for å få økt kunnskap på området. I Sverige og Danmark har de kommet lenger på området, og funnene i denne oppgaven vil derfor bli sammenlignet med, og bygger på, funn fra disse landene.

Ettersom det er småbedriftslederne som foretar beslutningen vedrørende bedriftshelsetjeneste, har jeg intervjuet seks småbedriftsledere i ulike bransjer. To av disse bedriftene er lovpålagt, og en av dem har fulgt lovpålegget. De resterende fire bedriftene er ikke lovpålagt, og har heller ikke tilknytning til bedriftshelsetjeneste. I tillegg har jeg intervjuet en bedriftshelsetjeneste for å se hvordan de jobber mot småbedrifter. Småbedrifter defineres i denne oppgaven etter internasjonal standard, med mindre enn 50 ansatte. Men jeg har etterstrebet å intervju bedrifter med mindre enn 15 ansatte ettersom de fleste småbedrifter i Norge har langt færre enn 50 ansatte.

I analysen trekkes det frem fire forhold jeg anser å være med på å forklare hvorfor småbedrifter ikke har bedriftshelsetjeneste. Egenskaper ved småbedriftslederen, småbedriftslederens beslutningsstil, småbedrifters organisasjonsstruktur, og selve systemet som småbedrifter og bedriftshelsetjenesten er en del av. Disse skal samlet gi en forståelse av hvorfor småbedrifter tar de beslutningene de tar, omkring arbeidsmiljø.

Når det gjelder småbedriftsledernes personlige egenskaper, finner jeg at personlighet ikke er bestemmende for hvordan arbeidsmiljøbeslutninger tas. Derimot har småbedriftsledere mangelfull kompetanse om arbeidsmiljø, og forstår arbeidsmiljø på en annen måte enn arbeidsmiljøekspertene og bedriftshelsetjenesten gjør. Når de ikke opplever arbeidsmiljø på samme måte som bedriftshelsetjenesten, ser de ikke behovet for å tilknytte seg. De forstår heller ikke bedriftshelsetjenestens fagterminologi, noe som fører til misforståelser. Disse forholdene påvirker hvordan småbedriftslederne tar beslutninger, sammen med det tidspresset de har. Småbedriftslederen har mange arbeidsoppgaver og ut fra hans forståelse av bedriftens arbeidsmiljø er det rasjonelt å bruke lite tid på dette. Småbedriftslederne er preget av å være praktiske før strategiske, noe som forklarer hvorfor forebyggende arbeidsmiljø sjeldent står på deres agenda.

Småbedrifter har en organisasjonsstruktur som er enkel. Det er som oftest en leder og en arbeidskjerne. Dette betyr at administrasjon og ledelse er noe lederen tar seg av alene. Med mange arbeidsoppgaver og en hektisk arbeidshverdag fører dette til at arbeidsmiljø nedprioriteres. Beslutninger tas fortløpende, og planlegging skjer sjeldent. Det er den daglige driften som er i fokus. Det er i tillegg et omfattende regelverk om arbeidsmiljø som småbedrifter må sette seg inn i. Bedriftshelsetjenesten markedsfører seg ikke mot småbedrifter, ettersom de er ulønnsomme for dem. Dermed blir det opp til småbedriftene å sette seg inn i hva de kan oppnå ved å tilknytte seg bedriftshelsetjeneste. Når de mangler kunnskap på området, har de ikke forutsetning for å se nytten av bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet, som er organet som kontrollerer om lovpålegget følges, har i tillegg ikke kapasitet til å kontrollere alle småbedrifter. Dette medfører at lovpålegget ikke fungerer som en pådriver for småbedriftene. Bedriftshelsetjeneste ses på som noe de pålegges og som de ikke ser verdien av. Derfor velger småbedrifter å ikke tilknytte seg bedriftshelsetjeneste.

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>FORORD .....</b>	<b>3</b>
<b>SAMMENDRAG.....</b>	<b>5</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>7</b>
<b>1 INNLEDNING.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Bakgrunn for valg av tema .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Problemstilling.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Begrepsforklaringer .....</b>	<b>13</b>
1.3.1 Småbedrift .....	13
1.3.2 Småbedriftsleder .....	14
1.3.3 Entreprenør/gründer.....	14
1.3.4 Arbeidsmiljø .....	15
1.3.5 Bedriftshelsetjeneste .....	15
<b>1.4 Oppgaven videre.....</b>	<b>15</b>
<b>2 TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Småbedriftsleders personlige egenskaper .....</b>	<b>18</b>
2.1.1 "Småbedriftsleder på livstid" .....	20
2.1.2 Småbedrifter og småbedriftsledere i Sverige .....	22
<b>2.2 Småbedriftslederen som beslutningstaker.....</b>	<b>22</b>
2.2.1 Den rasjonelle ideallmodellen og "administrative man" modellen. ....	24
<b>2.3 Småbedrifters struktur .....</b>	<b>26</b>
2.3.1 Mintzbergs strukturteori .....	27
2.3.2 Enkel struktur.....	28
2.3.3 De fem strukturer i praksis.....	30
<b>2.4 Systemet – forholdet mellom småbedrifter, BHT og lovverket .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Oppsummering og oppgaven videre .....</b>	<b>35</b>
<b>3 METODISKE OVERVEIELSER .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 Ragins metodologi. ....</b>	<b>36</b>
<b>3.2 Valg av metode.....</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Intervju.....</b>	<b>38</b>
<b>3.4 Intervjuguiden blir til.....</b>	<b>38</b>

<b>3.5 Tilgang til feltet og utvalget .....</b>	<b>39</b>
<b>3.6 Intervjuene gjennomføres .....</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Forskerrollen .....</b>	<b>41</b>
<b>3.8 Reliabilitet og validitet. ....</b>	<b>42</b>
<b>3.9 Analysen .....</b>	<b>43</b>
<b>3.10 Etikk .....</b>	<b>43</b>
<b>3.11 Avslutning .....</b>	<b>44</b>
 <b>4 ARBEIDSMILJØLOVEN, ARBEIDSTILSYNET OG BEDRIFTSHELSETJENESTEN.....</b>	 <b>45</b>
<b>4.1 Arbeidsmiljøloven.....</b>	<b>45</b>
4.1.1 § 1-1 Lovens formål er: .....	45
4.1.2 § 3-3 Bedriftshelsetjeneste.....	45
4.1.3 § 18-1 Arbeidstilsynet.....	46
<b>4.2 Arbeidstilsynet .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3 Bedriftshelsetjenesten som system i Norge – før og nå.....</b>	<b>47</b>
 <b>5 BESKRIVELSE AV BEDRIFTENE.....</b>	 <b>50</b>
<b>5.1 Beskrivelse av småbedriftene .....</b>	<b>50</b>
<b>5.2 Intervju med en bedriftshelsetjeneste .....</b>	<b>65</b>
<b>5.3 Arbeidstilsynet i praksis.....</b>	<b>65</b>
 <b>6 ANALYSE .....</b>	 <b>67</b>
<b>6.1 Egenskaper ved småbedriftslederne .....</b>	<b>67</b>
6.1.1 Spesielle psykologiske egenskaper? .....	67
6.1.2 Kompetanse .....	70
6.1.3 Forståelse av arbeidsmiljø og sykdom.....	72
6.1.4 Beslutningsstil.....	78
<b>6.2 Struktur.....</b>	<b>84</b>
<b>6.3 Systemet – småbedriftene, bedriftshelsetjenesten, Arbeidstilsynet og lovverket.....</b>	<b>88</b>
6.3.1 Markedsføring og verditilnærming .....	89
6.3.2 Regelverk og grov kategorisering .....	91
<b>6.4 Avslutning .....</b>	<b>94</b>
 <b>7 OPPSUMMERING OG DISKUSJON.....</b>	 <b>96</b>



<b>7.1 Oppgavens hovedfunn.....</b>	<b>96</b>
<b>7.2 Hva bør gjøres for å få flere småbedrifter tilknyttet BHT? .....</b>	<b>99</b>
<b>7.3 Mulige innvendinger mot oppgaven.....</b>	<b>100</b>
<b>7.4 Videre forskning .....</b>	<b>101</b>
<b>REFERANSER .....</b>	<b>103</b>
<b>VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE.....</b>	<b>107</b>
<b>VEDLEGG 2: FORSKRIFT OM HVILKE VIRKSOMHETER SOM SKAL HA KNYTTET TIL SEG VERNE- OG HELSEPERSONALE (BEDRIFTSELSETJENESTE) .....</b>	<b>112</b>

## **1 Innledning**

I denne oppgaven skal jeg diskutere hvorfor småbedrifter ikke har bedriftshelsetjeneste (BHT). De fleste bedrifter i Norge har mindre enn 50 ansatte, og 70 % av småbedrifter som er lovpålagt å ha BHT, følger ikke dette pålegget, noe større bedrifter i hovedsak gjør.

Jeg har tatt for meg 6 småbedrifter i 6 ulike næringer; en bedrift som er lovpålagt, men ikke har BHT, en bedrift som har fulgt lovpålegget, og fire bedrifter som ikke er lovpålagt og heller ikke har BHT. I disse bedriftene har jeg intervjuet lederne. I det følgende skal jeg diskutere om lederne i småbedrifter har bestemte personlige egenskaper som påvirker deres beslutninger. Jeg vil ta for meg personlighetstrekk, kompetanse, deres forståelse av sykdom og arbeidsmiljø, og deres beslutningsstil. Jeg skal også se nærmere på om småbedrifter har en struktur som påvirker hvordan beslutninger treffes. I tillegg har tidligere forskning vist at BHT ikke er interessert i småbedrifter som kunder, fordi de ikke er lønnsomme. Det kan dermed se ut til å være forhold ved både småbedriftslederne og de vurderingene de tar, og BHT sin innstilling til småbedrifter som kunder, som kan forklare at småbedrifter ikke har BHT.

### **1.1 Bakgrunn for valg av tema**

Min begrunnelse for valg av tema bygger på en rapport som vurderte den videre utviklingen av bedriftshelsetjenesten i Norge, skrevet for Arbeids- og sosialdepartementet i 2001. Der kommer det frem at det er mangelfull kunnskap på området i Norge. Det er gjort flere undersøkelser i Danmark og Sverige som konkluderer med at det er et stort sprik mellom småbedrifter og BHT, og jeg ønsker å bygge videre på disse resultatene. Formålet er å bidra til økt kunnskap omkring småbedrifter og småbedriftsledere, og hvordan forholdet deres er til den norske BHT.

***”Store deler av norsk næringsliv består av små virksomheter<sup>1</sup>”***

Ifølge Bedrifts- og foretaksregisteret<sup>2</sup> faller 80 % av alle virksomheter i Norge innunder kategorien mikrobedrift<sup>3</sup> som vil si mindre enn 10 ansatte. Tar vi med bedrifter med mindre enn 50 ansatte, som kalles småbedrift, er prosenttallet oppe i 97. Ser vi på sysselsettingen blir tallene noe lavere, men små virksomheter med mindre enn 50 ansatte står for omtrent 60 % av sysselsettingen i Norge. Store bedrifter, med 250 ansatte eller flere, sysselsetter kun 17 % (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001: Kap 6.2<sup>4</sup>). Disse tallene er fra en rapport utarbeidet av en arbeidsgruppe utnevnt for å vurdere den videre utviklingen av bedriftshelsetjenesten (2001), med Arve Lie, fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt, som leder. I denne rapporten kommer det også fram at virksomhetsstrukturen i Norge er i endring, hvor flere store virksomheter deles opp og man får en økning i små virksomheter.

***”Bare vel 30 % av norske virksomheter som har pålegg om å ha bedriftshelsetjeneste, og som har færre enn 50 ansatte har knyttet til seg bedriftshelsetjeneste”***

Direktoratet for arbeidstilsynet har fastsatt 20 næringsgrupper som er pliktig å tilknytte seg bedriftshelsetjeneste ([www.lovdata.no](http://www.lovdata.no))<sup>5</sup>. Disse næringsgruppene omfatter totalt 40.000 virksomheter av ulik størrelse. Av de mellomstore og store bedriftene som er pålagt bedriftshelsetjeneste, har 82 % gjort dette, mens 78 % av mikrobedriftene ikke følger kravet om bedriftshelsetjeneste. Rapporten viser at mikrobedriftene utgjør 67 % av de pålagte bedriftene, og at omtrent 106.500 av 136.500 ansatte i mikrobedrifter som burde hatt bedriftshelsetjeneste, ikke har det (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001: Kap 6.2).

Ifølge rapporten er sykefraværet lavere i små virksomheter enn i de større. Mulig grunn til dette, skriver forfatterne bak rapporten, er at lojaliteten i små bedrifter er større slik at

---

<sup>1</sup> Alle overskriftssitatene er hentet fra rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av den videre utviklingen av bedriftshelsetjenesten ([www.odin.dep.no](http://www.odin.dep.no)).

<sup>2</sup> Bedrifts- og foretaksregisteret har ansvar for å registrere alle norske og utenlandske foretak i Norge, og alle næringsdrivende foretak plikter å registrere seg i Foretaksregisteret ([www.brreg.no/registrene/foretak](http://www.brreg.no/registrene/foretak)).

<sup>3</sup> Rapporten benytter en virksomhetsinndeling som brukes i EU og også i Norge; 0-9 ansatte – mikro, 10-49 ansatte – små, 50-249 – mellomstore, 250+ - store (Kap 6.1).

<sup>4</sup> Referanse: ”Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av den videre utviklingen av bedriftshelsetjenesten”, 2001. Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Leder; Arve Lie.

<sup>5</sup> Se vedlegg 2.

man går på jobb når man er litt syk eller sliten. Samtidig skjer det, i følge en undersøkelse i Sverige flere arbeidsulykker og skader i de små virksomhetene enn i større virksomheter. Arve Lie mfl regner med at situasjonen også er slik i Norge (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001).

Behovet for bedriftshelsetjeneste i små bedrifter er dermed til stede. Men som overskriften viser er ikke dette tilfellet. Små virksomheter benytter bedriftshelsetjenesten i mindre grad enn store virksomheter. En spørreundersøkelse blant bedriftshelsetjenesten i Sverige viste at bare 17 % av bedriftshelsetjenestene så på små virksomheter som profitable kunder. Enda tydeligere viste svarprosenten, som var så lav som 50 %, hvor laber interessen for små bedrifter var. Med andre ord er små virksomheter et økonomisk problem for bedriftshelsetjenesten (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001: Kap 6.3.2). Videre kommer det frem i rapporten at *”bedriftshelsetjenesten oppfattes som truende og problemfokuserende”* (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001: Kap 6.3.1). Små virksomheter oppfatter med andre ord bedriftshelsetjenesten på en annen måte enn større virksomheter.

Allerede i 1992 kom det en NOU rapport hvor det ble pekt på at *”organisering av bedriftshelsetjeneste for små- og mellomstore virksomheter er en vanskelig oppgave.”* (NOU, 1992. 5:26). Dette er fortsatt et problem, ifølge rapporten fra 2001 utført av Lie mfl.: *”Arbeidsgruppen ser et behov for økt kunnskap om samarbeidsmetoder og organisasjonsmodeller mellom bedriftshelsetjenester og småbedrifter.”* (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001: Kap 6.7).

## **1.2 Problemstilling**

På bakgrunn av ovenstående (punkt 1.1) ønsker jeg å undersøke følgende problemstilling:

***Hvorfor har ikke småbedrifter bedriftshelsetjeneste?***

For å få svar på dette, vil jeg se på fire forhold jeg anser som sentrale. Disse er ment å kunne gi et helhetlig og komplekst bilde av småbedrifter og småbedriftslederes arbeidssituasjon - og hverdag. Det er småbedriftslederne som beslutter hvorvidt bedriften skal ha BHT eller ikke. Av den grunn vil jeg diskutere deres personlighet og kompetanse, deres forståelse av sykdom og arbeidsmiljø. Jeg vil også se på småbedriftsledernes beslutningsstil. Videre vil jeg se på bedriftenes struktur og om denne påvirker hvordan lederne treffer beslutninger. Siste forhold jeg ser på er hvilke situasjoner småbedrifter inngår i, mer bestemt forholdet mellom småbedriftene og BHT. Her diskuteres også regelverket og Arbeidstilsynets rolle. Tanken er at systemet kan være med på å legge føringer som drar småbedriftslederne bort fra et eventuelt medlemskap i en BHT.

### **1.3 Begrepsforklaringer**

Det er nødvendig med flere begrepsforklaringer. Enkelte begreper benytter jeg ofte i teksten, og uten definisjoner vil ikke leseren forstå avgrensningene. Teorier jeg benytter omtaler også begreper om hverandre og begrepene har ”løse” definisjoner.

En helt annen grunn er at jeg gjennom mine intervjuer og analyser fant at sentrale begreper forstås på forskjellig måter av mine informanter, meg, BHT og lovverk. Dette måtte jeg ta hensyn til allerede under intervjuene. Når informantene mine snakket om arbeidsmiljø, måtte jeg presisere hva de mente med begrepet for å forstå dem. Dette har da også blitt mitt selvstendige bidrag i denne oppgaven. Småbedriftsledernes forståelse av sykdom og arbeidsmiljø påvirker deres oppfattelse av egen situasjon og BHT.

#### **1.3.1 Småbedrift**

I den internasjonale forskningslitteraturen er en småbedrift en bedrift med mindre enn 50 ansatte, mens en mikrobedrift har under 9 ansatte. Dette er definisjoner som også benyttes i Norge, og dermed er det denne definisjonen jeg benytter i min oppgave. Men flere av bedriftene jeg intervjuet, har mindre enn 9 ansatte og er dermed mikrobedrifter per definisjon. I Norge er en bedrift med 50 ansatte en relativt stor bedrift, og av de bedriftene som faller innenfor småbedriftsdefinisjonen har de fleste bedriftene langt færre

ansatte. Dette er også tilfellet i Sverige, og i den svenske undersøkelsen (Antonsson og Schmidt) har de derfor forsøkt å intervju bedrifter med færre enn 20 ansatte. De benytter ikke betegnelsen mikrobedrift på de bedriftene de intervjuet som hadde færre enn 9 ansatte. Ettersom jeg refererer til annen småbedriftsforskning hvor alle benytter den samme internasjonale definisjonen, vil jeg også benytte denne i min oppgave. Men merk at alle mine bedrifter har langt færre ansatte. Faktisk har alle bedriftene 20 ansatte eller færre, og to er mikrobedrifter per definisjon.

### **1.3.2 Småbedriftsleder**

Jeg benytter betegnelsen småbedriftsleder på mine informanter. Dette er en norsk oversettelse av den internasjonale termen "small business owner", men jeg benytter den ikke på samme måte. Small business owner er definert som en person som har startet opp og eier en bedrift med mindre enn 50 ansatte. Blant mine informanter er eierprosentene ulike (fra 100 % til 20 %), men alle har betegnelsen "daglig leder". Min definisjon av småbedriftsleder er den som har ansvar for bedriftens daglige gjøremål og den langsiktige planlegging. I denne definisjonen ligger det implisitt at det er denne personen som foretar beslutninger vedrørende arbeidsmiljø og BHT.

### **1.3.3 Entreprenør/gründer**

Entreprenør omtales ofte i internasjonal litteratur, og betyr iverksetter og leder. Entreprenører i mindre bedrifter betegnes "small business owners". Gründer er et ord som i Norge benyttes i større grad enn entreprenør i nyere tid, spesielt i media. Ordet gründer henspiller til en person som starter noe eget, og som ofte er risikofylt. En gründer kjennetegnes av personlige egenskaper som innovativ, fremgangsrisk og risikosøkende. En småbedriftsleder kan være entreprenør/gründer, men alle er nødvendigvis ikke det. Dette avhenger av om de har startet opp selv, eller om de har blitt leder på andre måter. I tillegg henviser den tidligere entreprenørforskningen til spesielle personlige egenskaper som karakteristiske for entreprenører (se Kap 2.1). Disse egenskapene trenger ikke være tilstede hos en småbedriftsleder slik begrepet benyttes i denne oppgaven.

#### **1.3.4 Arbeidsmiljø**

Arbeidsmiljø defineres som helheten av fysiske, kjemiske, biologiske og psykologiske faktorer i en arbeidssituasjon som kan påvirke den ansattes helse og velvære. Resultatene av varig eksponering kan være både positive og negative for de ansattes helse.

#### **1.3.5 Bedriftshelsetjeneste**

Begrepet bedriftshelsetjeneste defineres i NOU som organisering av verne- og helsepersonalet i den enkelte virksomhet som egenordning eller fellesordning (NOU, 1992. 5:21). Nå benyttes også betegnelsen verne- og helsepersonale for å beskrive bedriftshelsetjenesten. Med begrepet mener NOU *”personer med forskjellig fagkompetanse innenfor problemområdet helse, miljø og sikkerhet som samlet kan dekke de funksjoner og arbeidsoppgaver som inngår i fremtidens bedriftshelsetjeneste”* (NOU, 1992. 5:21).

#### **1.4 Oppgaven videre**

Denne oppgaven består av syv kapitler, inkludert dette innledningskapitlet. Neste kapittel beskriver tidligere forskning på området og teoretiske retninger jeg benytter meg av i analysen. Det er som sagt lite norsk forskning på området så jeg benytter i hovedsak svensk forskning. I teorikapitlet diskuterer jeg teorier om personlighet, beslutning, struktur og situasjon. Dette er forhold som er sentrale for min analyse. Kapittel 3 vil være en redegjørelse for de metodiske valg jeg har foretatt underveis, samt etiske overveielser forbundet med kvalitativt intervju og fortolkning.

Videre redegjør jeg for arbeidsmiljøloven i kapittel 4, og presenterer BHT i Norge og Arbeidstilsynet i et historisk perspektiv. Dette kapitlet er ment å gi leseren en forståelse av hvordan regelverket fungerer og hvordan BHT og Arbeidstilsynet opererer. Kapittel 5 er et portrettkapittel av de småbedriftene jeg var i, og småbedriftslederne jeg intervjuet. Jeg har også intervjuet en BHT, og den er presentert her. Analysen kommer i kapittel 6,

og er delt inn i seks forhold, fordelt på fire blokker, jeg anser som sentrale for å besvare problemstillingen. Det er fire forhold som går på småbedriftslederens personlige egenskaper. Det er lederen som treffer beslutninger rundt arbeidsmiljø, og jeg vil derfor se på personlighet, kompetanse, forståelse av sykdom og arbeidsmiljø, og beslutningsstil. Deretter ser jeg på småbedriftenes struktur i forhold til hvordan beslutninger tas. Til slutt ser jeg på hele systemet som småbedrifter er en del av. Hvordan samspillet mellom småbedrifter og BHT er og forståelse av regelverket er her viktige aspekter. Til slutt oppsummeres funnene i kapittel 7, med et blick fremover mot mer forskning på området.



## 2 Teori og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg beskrive de teoriene som tidligere er benyttet på området, og som kan være fruktbare for mine analyser. Og jeg vil presentere tidligere empirisk forskning om arbeidsmiljø og BHT. Tidligere forskning og teori peker ut fire forhold som kan ha betydning for småbedriftsledernes valg om å innføre BHT eller ikke. Småbedriftsledernes personlighet og beslutningsatferd, småbedriftenes struktur, og systemet de er en del av. Entreprenørteorier, rasjonell beslutningsteori representert ved Simon, og Mintzbergs strukturteori vil bli gjort rede for. Systemet, som omfatter lovverket, BHT, Arbeidstilsynet og samfunnet generelt, er et forhold jeg bruker norsk og svensk forskning for å beskrive.

Formålet med å presentere disse teoriene, som er relativt generelle og ikke ment å teste ut, er å diskutere hvor relevante de er i forhold til de mønstrene jeg har oppdaget i mitt datamateriale. Jeg tar dermed sikte på å finne ut hvilke forklaringstyper som best passer til å forklare hvorfor småbedrifter ikke har BHT. Jeg vil også vurdere tidligere forskning opp mot mitt arbeid, samt vise hvordan mitt bidrag bidrar til å øke kunnskapen på området.

Forskning på småbedrifter og deres arbeidsmiljø er gjort rede for på bakgrunn av en dansk og en svensk rapport (Bornberger–Dankvardt mfl, 2005:15, Hasle mfl, 2004). Disse har benyttet de samme litteratursøkemotorene ARBLINE og LABOURLINE og referansene de henviser til samsvarer (den danske rapporten har flere referanser utenom Norden enn den svenske). Forfatterne bak rapportene er høyt respekterte arbeidsmiljøforskere, også her i Norge, med 25 års forskning på feltet bak seg. Den svenske rapporten har én norsk henvisning (en SINTEF rapport), mens den danske har fire norske henvisninger. Av landene i Norden er dermed Norge et av de landene som har forsket minst på småbedrifter og arbeidsmiljø. Behovet for å rette søkelyset mot dette forholdet, bør dermed være berettiget.

Det er lite norsk forskning på småbedrifter generelt, og svært lite på hvorfor småbedrifter ikke har BHT. Jeg vil derfor i hovedsak benytte meg av svensk og dansk forskning på området ettersom disse landene har omtrent samme fordeling av småbedrifter versus større bedrifter, og sammenlignbare BHT-systemer i forhold til det norske. Der hvor Norge skiller seg fra Sverige og Danmark, vil dette understrekes, noe som også vil komme frem i analysekapitlet. Den britiske småbedriftsforskningen fra 80-tallet vil også presenteres, i hovedsak representert ved Robert Goffee og Richard Scase. Det var britiske forskere som på begynnelsen av 80-tallet begynte å etterlyse mer forskning på småbedrifter og småbedriftsledere, og Goffee og Scase er sentrale i denne perioden. Ifølge Goffee og Scase har småbedriftsledere<sup>6</sup> bestemte personlige egenskaper som forklarer hvorfor de blir entreprenører og hvorfor de lykkes.

## **2.1 Småbedriftslederens personlige egenskaper**

I 1926 kom økonomen Joseph Schumpeter med en teori hvor entreprenørskap<sup>7</sup> var en sentral faktor for samfunnets økonomiske utvikling (Martinelli, 1994). Han argumenterte for at entreprenørskap krever en spesiell personlighet og ledelsestype som er mer kompleks enn ledelsesmodellen til den rasjonelle idealmodellen. Entreprenører benytter seg av rasjonelle komponenter, men er ikke et produkt av den kapitalistiske kulturen, hevdet Schumpeter. Han var inspirert av Marx og Weber, og omtales sammen med dem som klassikerne i sosiologiske tilnærminger til entreprenørskap. Disse skilte ikke mellom små og store bedrifter og blir derfor veldig generelle i sine beskrivelser i forhold til min undersøkelse. Men de inspirerte forskere på ulike fagområder til å gå i dybden på entreprenørskap. Martinelli (1994:480) deler disse fagområdene inn i to områder. Den første tilnærmingen er den økonomiske, som ser på entreprenørskap som uproblematisk og hevder at entreprenørskap oppstår spontant der hvor økonomiske faktorer, som rasjonell profittmaksimering, er tilstede. Den andre tilnærmingen representeres av sosiologer, sosialpsykologer, historikere og sosialantropologer. Disse ser entreprenørskap som et fenomen dypt forankret i samfunn og kultur, påvirket av ikke-økonomiske

---

<sup>6</sup> Goffee og Scase bruker betegnelsen "entreprenør", ikke småbedriftsleder. Problemene rundt begrepsdefinisjonene ble omtalt i innledningskapitlet (Kap 1), og tas også opp senere i dette kapitlet.

<sup>7</sup> Termen "entreprenørskap" er en samlebetegnelse på personer som starter egen virksomhet.

faktorer som normer, verdier, klasserelasjoner, kollektiv handling, statlig innblanding og kontroll, organisasjonsstruktur, solidaritet og tillit, avvikende atferd og sosial marginalitet, og motivasjon. Det er i den siste tilnærmingen til entreprenørskap jeg plasserer min egen undersøkelse.

På 80-tallet ble det å starte egen bedrift sett på som tegn på suksess. Fram til da hadde småbedriftsledere ofte blitt sett på av forskere, spesielt amerikanske, som individer som startet egen bedrift fordi de falt utenfor arbeidsmarkedet på en eller annen måte, ofte fra marginaliserte samfunnsgrupper som jøder og immigranter (Martinelli, 1994). En amerikansk studie om sosial marginalitet fra 1964 kom med følgende konklusjon på hvem småbedriftsledere er: ” (...) *the way of the entrepreneur is a long, lonely and difficult road. The men who follow it are by necessity a special breed (...) who cannot do well in the established and clearly defined routes open to the rest of us. The road they can follow is one that is lined with difficulties which most of us could not even begin to overcome(...) the 'carriers' of the basic entrepreneurial values of our society tend, paradoxically enough, to be those who are marginal to the established social networks. They are those who for social, psychological, ethnic or economic reasons cannot make a go of it in existing social structures.*”<sup>8</sup>

Men på 80-tallet endret dette synet seg, og småbedriftsledere ble nærmest sett på som risikosøkende og innovative helter som ikke søkte trygg økonomi i et større etablert selskap. Entrepenørskap ble nå sett i lys av situasjonelle tilnærminger hvor påvirkning og interaksjon er faktorer som umuliggjør en enhetlig definisjon av ”entreprenøren”. Alternativet ble å definere ulike typer entrepenører. Sosiologene Goffee og Scase, og Curran og Burrows var her sentrale (Martinelli, 1994). Flere har også, ifølge Scase og Goffee (1987), hevdet at den økonomiske veksten i Europa i samme periode i stor grad kan tilskrives småbedriftenes innsats. I politikken ble entrepenørskap løsningen på arbeidsløshet og økonomisk stagnasjon, og tradisjonelle normer rundt arbeid, familie, og personlige relasjoner skulle nå endres ved å oppmuntre folket til å starte egen bedrift. De

---

<sup>8</sup> Sitatet er gjengitt fra ”Management motivation in the smaller business” av Stanworth, M.J.K, Curran, J., 1973, s. 90. Sitatet er opprinnelig fra ”The enterprising man”, Collins, O.F, Moore, D.G, UnWalla, D.B, 1964, Michigan State University Business Studies.

små bedriftene ble i hovedsak servicebedrifter, mens de store bedriftene var i industrien. Effektivisering og fremveksten av maskiner i disse store industribedriftene ga lite arbeidsplasser, mens de små bedriftene bidro til nye ansettelser. Småbedriftene fikk derfor statlige bidrag ved oppstart ettersom de bidro til å heve landets økonomi. De skandinaviske landene hadde ikke en slik vekst av småbedrifter slik England, Italia og Frankrike hadde, noe Scase og Goffee forklarer ut fra politiske grunner. I Skandinavia var det en mye mer fremtredende arbeiderbevegelse og statlige lover som skulle sikre arbeidsbetingelser, arbeidsmiljø, og rettigheter<sup>9</sup>. Disse lovene bidro til bedre betingelser i de store bedriftene og gjorde det mer tungvint å starte opp for seg selv (Scase og Goffee, 1987).

### **2.1.1 ”Småbedriftsleder på livstid”**

Mellom 1982 og 1984 gjennomførte Åke Beckérus og Berit Roos en psykologisk forskningsstudie med hjelp fra Arbetarskyddsfonden og FA rådet (rådet for Företagslednings- och Arbetslivsfrågor) hvor målet var å få et nytt og dypere perspektiv på hva som skjer når mennesker eier og driver egne bedrifter. ”Hva innebærer det å være bedriftsleder på livstid?”, var et av spørsmålene de søkte å besvare. De intervjuet et tjuetalls småbedriftsledere i Sverige.

Fellestrekk for informantene var at de hadde lange arbeidsdager, 70 timer i gjennomsnitt, dårlig samvittighet hvis man var borte fra arbeidet, et behov for å utøve kontroll i form av å alltid være på jobben, lite tid til strategisk planlegging, lite preget av rasjonelle beslutningsmodeller, intuisjonsstyrt ved beslutninger og praktisk før strategisk (Beckérus & Roos, 1985:60-66). *”Det kan antas at bedriftslederens oppfatning av de eksistensielle vilkår og forutsetninger som styrer hans tilværelse, i svært stor grad påvirker den arbeidsstrukturen han skaper for seg selv og medarbeiderne – en struktur som dessuten utvilsomt har en tendens til å bli meget vanskelig å forandre”* (Beckérus & Roos, 1985:37). Videre var lederne sjelden redd for å ta feilaktige beslutninger, men de beslutningene de var mest usikre på var rundt personal- og kundeforhold. *”Det er svært*

---

<sup>9</sup> Jf. Arbeidsmiljøloven som kom i 1977. Beskrivelse av Arbeidstilsynet, Arbeidsmiljøloven og Bedriftshelsetjenesten som system i Norge kommer i kapittel 4.

*vanskelig fordi det blir så personlig*” (Beckérus & Roos, 1985:65). De oppga å ha veldig mange arbeidsoppgaver. Forskerne betegnet kompetansen for å lære disse oppgavene som ”blekksprutkompetanse”. Dette var ifølge forskerne et resultat av en kombinasjon av økonomisk nødvendighet, personellmangel, manglende evne til å delegere og et ufravikelig kontrollbehov var fremtredende trekk hos lederne (Beckérus & Roos, 1985:57).

Mange av bedriftslederne de intervjuet hadde også ektefellen ansatt hos seg, noe forskerne så som en konsekvens av å være i en altoppslukende arbeidssituasjon hvor familien ble en slags forlengelse av bedriften (Beckérus & Roos, 1985:73). For å få tid til familien, innlemmer man familien i bedriften. Noen av informantene eide og drev bedriften i kompaniskap med en annen. Disse kompaniskapene ble forklart som fornuftsekteskap hvor arbeidet og forholdet dem imellom var bygd på en skjult struktur av moralske og etiske forplikter. En av fordelene, ifølge informantene, var at beslutningsmyndigheten lettere ble sentralisert med to partnere enn ved en eneier (Beckérus & Roos, 1985).

Et viktig resultat i forhold til mitt tema er at de fleste lederne oppga at de hadde en forestilling om at de ikke kunne være syke, og at de heller aldri følte seg syke. De svarte at de ikke benyttet seg av helsekontroller; dette ble sett på som en luksus. Deres største hodepine var forpliktelsen til å holde arbeiderne med arbeid, og de fortalte at de sjelden hadde tid til å tenke på seg selv. *”Ja, jeg har vel fått noen små advarsler fra hjerteregionen i dann og vann”*, svarte en av informantene (Beckérus & Roos, 1985:77). En grunn til dette personlige presset de tydelig pålegger seg selv, kan være et resultat av hva Beckérus og Roos kaller ”frihetens bakside”; ved å starte opp for seg selv skaper de en avhengighet til bedriften. De har problemer med å delegere, gjør det meste selv og føler at dette er nødvendig. De sier at de ønsker å delegere, og at de forstår behovet, men ikke klarer det allikevel (Beckérus & Roos, 1985:78-85).

### **2.1.2 Småbedrifter og småbedriftsledere i Sverige**

Ifølge Antonsson & Schmidt (2003) hadde småbedriftene uten FHV lite kunnskap om FHV, de hadde hatt ingen eller lite kontakt med FHV, ikke noen lege å kontakte som personalet kunne henvende seg til, de syntes det var dyrt, og de fleste hadde ikke tenkt på å tilknytte seg selv om de visste om en FHV i nærheten. *”Kostnaderna i kombination med att de själva inte upplever att de har något behov av fhv gör att man inte ansluter sig”* (Antonsson & Schmidt, 2003:15). Dette sammenlignet de med en tidligere studie hvor 52 bedrifter med mellom 11 og 100 ansatte, hvorav 22 av bedriftene hadde hatt FHV før. I denne studien var hovedgrunnene til at bedriftene ikke var tilknyttet FHV, at de savnet en aktiv markedsføring fra FHV og at bedriftene hadde alternative løsninger som fungerte. Eksempler på dette er at bedriften betalte de ansattes legebesøk eller hadde avtale med lege, naprapat eller ergonom. Disse alternative løsningene ble ikke nevnt av småbedriftene i undersøkelsen til Antonsson & Schmidt, noe de begrunner med størrelsen på bedriftene. Andre grunner som ble nevnt i undersøkelsen var kostnadene, dårlig service og at FHV lå for langt unna (Antonsson & Schmidt, 2003).

Formålet med å beskrive teorien og forskningen ovenfor er å se nærmere på småbedriftslederne. Hvis småbedriftsledere har bestemte personlige egenskaper vil dette påvirke avgjørelsene de tar. Denne forskningen diskuteres i forhold til mine funn i analysekapitlet (6.1.1 – 6.1.3). Vil entreprenøren, beskrevet som den risikovillige helt, samsvare med de egenskapene en leder som velger å ikke ha BHT, besitter? Eller er det andre forhold ved småbedriftslederne som avgjør om de har BHT eller ikke? Et forhold som kan ha betydning er hva slags beslutningstakere de er. Hvorvidt de er rasjonelle eller irrasjonelle.

### **2.2 Småbedriftslederen som beslutningstaker**

Et viktig spørsmål å stille er hvordan småbedriftsledere tar beslutninger. Er det rasjonelt for småbedriftsledere å ikke tilknytte seg BHT eller er det irrasjonelt? Og hvis svaret er ja, hvordan er de rasjonelle? For å kunne svare på dette er det viktig å presentere ulike beslutningsteorier som forklarer beslutninger ut fra rasjonalitet og irrasjonalitet.

Beslutningsteorier kan deles inn i fire hovedkategorier; analytiske modeller, politiske modeller, anarkiske modeller og ”andre” modeller, hvor sistnevnte er en slags oppsamlingskategori. De fleste modellene vil ikke bli presentert her av den grunn at de er modeller som tar for seg beslutninger hvor det er flere aktører representert. Blant annet går de politiske modellene inn i forhandlingssituasjoner og de anarkiske inn i samspillssituasjoner hvor det er mange uavhengige beslutningstakere. I oppsamlingskategorien finner vi de modellene hvor det er vanskelig å fastslå hvem som er beslutningstakerne, og om de/dem fortar reelle valg (Enderud, 1980). Sett under ett er disse tre hovedkategoriene mer aktuelle i situasjoner hvor det er flere enn én beslutningstaker involvert.. Denne oppgaven derimot, tar for seg det valget småbedriftslederne tar, og som de alene tar, om å tilknytte seg BHT eller la være. De analytiske modellene kjennetegnes ved at det enten bare er én beslutningstaker, at en beslutningstaker dominerer de andre eller ved at alle beslutningstakerne i stor grad har samme mål, virkelighetsoppfattelse og er enige om hvilken prosedyre det skal beslutes etter (Enderud, 1980:26). Jeg skal derfor i det følgende drøfte sentrale analytiske beslutningsmodeller.

Men det er ikke nødvendigvis slik at småbedriftslederne er rasjonelle i sine beslutninger, og det er kommet mye kritikk mot rasjonalitetsteoriene opp gjennom årene. Irrasjonalitetsteorier er motpolen til rasjonalitetsteoriene, og den kanskje største kritikken er reist på bakgrunn av studier av faktisk beslutningsatferd blant ledere. Ledere bruker i disse studiene mindre tid på problemløsning og beslutningstaking enn antatt og er preget av irrasjonell atferd (Brunsson, 1985). Geir Thompson skriver, på bakgrunn av Nils Brunssons bok *The irrational organization* (1985) blant annet at ”*en effektiv og handlingsfrembringende beslutningsprosess vil bryte alle regler for rasjonell beslutningstaking: få alternativer analyseres, bare positive konsekvenser av valgt handling vurderes og arbeidsmål formuleres ikke på forhånd*” (Thompson, 1990:7). Ifølge Thompson danner denne formen for irrasjonalitet et godt grunnlag for organisasjonsmessig handling (Thompson, 1990).

### 2.2.1 Den rasjonelle idealmodellen og ”administrative man” modellen.

I den rasjonelle idealmodellen ligger det allerede i navnet at denne rasjonelle måten å treffe en beslutning på er sjelden i det virkelige liv. Den er et ideal på hvordan man treffer beslutninger, og er først og fremst blitt benyttet i klassisk økonomisk teori. Modellen er basert på tre forutsetninger om beslutningstakeren. For det første at beslutningstakeren har en klar og stabil målsetning, som betyr at han klarer å rangordne alle mulige utfall. For det andre at han har fullstendig informasjon om alle alternativer og deres konsekvenser. Dette innebærer at det ikke tar noe tid å samle inn informasjonen, ingen problemer eller omkostninger knyttet til dette og at personen har ubegrenset regnekapasitet til å foreta konsekvensberegninger og lignende. For det tredje antas det at han er nyttemaksimerende, som betyr at han alltid velger det alternativ som gir størst måloppnåelse gitt at alle alternativer koster like mye, eller han velger det billigste alternativ hvis alle alternativene gir like stor måloppnåelse (Enderud, 1980:30-34). Den generelle kritikken av modellen har vært delt i to retninger. Den ene retningen kritiserer at idealmodellen skal være en korrekt beskrivelse av hvordan beslutninger faktisk treffes i praksis. Beslutningstakere er ikke supermennesker og som oftest inngår de i en organisatorisk sammenheng (March & Simon, 1958, Blegen & Nylehn, 1971). Den andre retningen stiller spørsmål ved om modellen overhodet er et ideal å streve etter i praksis (Enderud, 1980:43). Ettersom idealmodellen først og fremst er benyttet i økonomien, og sterkt kritisert i sosiologien på grunn av manglende vektlegging av kultur, situasjon, struktur og person, vil jeg ikke benytte meg av denne modellen i min analyse. Men idealmodellen ligger bak alle rasjonalitetsteorier som senere har kommet, både videreføringer og kritikker, og er derfor nødvendig å ha med for å forstå den rasjonalitetsteorien jeg vil benytte meg av.

Hvis beslutningstakere ikke er supermennesker, hva er de da? Herbert Simon (1958) kom med en modell som svarer på dette spørsmålet. Hans modell av det administrative mennesket står i motsetning til modellen om det økonomiske mennesket, beskrevet i idealmodellen, og utgangspunktet hans er at rasjonalitet er en variabel. Ingen kan, ifølge Simon, leve opp til idealmodellens strenge krav, og hans modell er dermed en modifikasjon av denne. (Fivelsdal & Bakka, 2002). ”.. *et mer realistisk bilde av*



*mennesket som problemløser er "det administrative mennesket", individet som nok tilsikter rasjonelle handlinger i organisasjonsmessige sammenhenger, men som lever i en verden av begrenset rasjonalitet. Dette er altså et individ med god vilje, men med begrensninger i kunnskap, fremsyn, dyktighet og tid (...)(Blegen & Nylehn, 1971:116)"*

"Administrative man" modellen er dermed en forenkling av den rasjonelle idealmodellen, og forutsetningene i idealmodellen er revidert. Beslutningstakeren har ifølge modellen om det administrative mennesket (i) mål som er både ustabile og uklare, hvor ustabiliteten ligger i at personen kan ha flere mål og hvor det uklare er at personen ikke klarer å rangere disse målene. Videre har personen ikke full viten, men (ii) begrenset viten. Han har begrenset kunnskap om hvilke mulige alternativer som foreligger og hvilke konsekvenser de har, og denne kunnskapen er i tillegg selektiv. Hans preferanser er farget av hans interesser, evner, utdanning og erfaring i tillegg til selve organisasjonens struktur. Til slutt, mener Simon at beslutningstakeren (iii) ikke maksimerer i sitt valg av løsning slik idealmodellen hevder, men finner en tilfredsstillende eller god nok løsning. Dette kalles "satisfiering". Forklaringen på sistnevnte er utledet som en konsekvens av at personen har ustabile og uklare mål, og begrenset viten om disse. Det er med andre ord fornuftig å si at når beslutningstaker ikke har klare mål og fullstendig kunnskap om alle konsekvenser, blir valgsituasjonen, som en forlengelse av dette, forenklet. (Enderud, 1980:45).

"Administrative man" modellen vektlegger at beslutningstaker kan ha flere mål. Disse målene behandles uavhengig av hverandre, i motsetning til i idealmodellen, og med sikte på å nå et tilfredsstillende nivå ved alle mål. Det tilfredsstillende nivået kalles aspirasjonsnivå, og hva som er aspirasjonsnivået til de ulike målene kan variere. Hvis man ser for seg en linje hvor det til venstre ligger et "ikke tilfredsstillende område" og til høyre et "tilfredsstillende område", kan de ulike aspirasjonsnivåene fordeles utover denne linjen, alt etter hva personen anser som tilfredsstillende nok. For eksempel kan en sjef ha mål om godt arbeidsmiljø, økonomisk overskudd og kompetanseutvikling i bedriften. Aspirasjonsnivået for å ha et godt arbeidsmiljø kan være at ingen mistrives på jobb. Dette kan heves til å innebære at sykefraværet skal ned til 0 % eller at alle skal få økt overskudd ved hjelp av trening i arbeidstiden. Blant annet kan en ulykke på jobb føre til

at fokuset på arbeidsmiljø øker og blir mer prioritert. Da øker beslutningstakeren aspirasjonsnivået, og legger med andre ord lista høyere for hva som kan sies å være et godt arbeidsmiljø. Men sliter bedriften med økonomien, kan arbeidsmiljømålet skyves nedover, slik at aspirasjonsnivået om økonomisk overskudd blir nådd. Hvis beslutningstakeren har tre delmål, som nevnt over, skal alle disse være oppfylt for at et løsningsalternativ skal anses som et riktig valg. Et overordnet mål kan for eksempel være bedriftens visjon eller målsetting. Er bedriften i omstilling eller i krise, vil det overordnede målet bli endret, og dermed også delmålenes aspirasjonsnivå (Enderud, 1980: 46).

Hvis det ikke er bestemte personlige egenskaper ved småbedriftsledere som påvirker deres atferd i en bestemt retning, må beslutningen om å ikke ha BHT forklares ut fra andre forhold. Hvis de er rasjonelle, slik administrative man modellens definerer rasjonalitet, kan dette være med på å forklare hvorfor de gjør som de gjør. Administrative man modellen vil jeg derfor benytte i min analyse for å diskutere hvor mye av småbedriftsledernes satisfiering som skyldes egenskaper den enkelte leder har, og egenskaper ved ledernes arbeidssituasjon og bedriftens situasjon generelt. Hvis småbedriftsledere har uklare mål i forhold til arbeidsmiljø, vil også tiltakene være tilsvarende. Deres satisfiering kan også være et resultat av mer enn småbedriftslederens beslutningsprosess. For eksempel kan småbedriftenes struktur påvirke beslutninger vedrørende arbeidsmiljø.

### **2.3 Småbedrifters struktur**

Struktur kan defineres som en stabil ordning av komponenter innenfor en helhet (Fivelsdal & Bakka, 2002:41), og organisasjonsstruktur defineres av Mintzberg som summen av den totale arbeidsdelingen og koordineringen av denne (Mintzberg, 1983:2). Blant strukturalister er det en allmenn oppfatning at struktur er en faktor som er bestemmende for atferd i organisasjoner, og ved å forstå strukturene kan man dermed påvirke og styre organisasjoner. Hvis småbedrifter kjennetegnes av en bestemt struktur kan dette være av avgjørende betydning for beslutningen om tilknytning til BHT. Ved

kjennskap til strukturen kan man dermed også øke kunnskapen om hvordan man kan bidra til at flere småbedrifter tilknytter seg BHT.

Når man snakker om organisasjonsstruktur, er det vanlig å dele inn i formell og uformell struktur. Den formelle strukturen finner vi i de hovedreglene som eksisterer i en bedrift, for eksempel arbeidsdeling og ledelse. Rent fysisk kan man se den formelle strukturen i bedrifters organisasjonskart hvor de ulike avdelingene er rangert hierarkisk. Slike kart ser man oftest blant større bedrifter hvor det er mange avdelinger og ansatte. Uformell struktur, derimot, er spontane gruppedannelser og nettverk som de ansatte danner for å dekke behov den formelle strukturen ikke dekker. I disse gruppene/nettverkene lages det uskrevne normer og regler som bidrar til at de ansatte vet hvordan de skal oppføre seg i forhold til hverandre og bedriften (Fivelsdal & Bakka, 2002; Lysgaard, 1961). Denne todelingen av strukturbegrepet er av flere teoretikere blitt sett på som problematisk fordi det er veldig vanskelig å skille det formelle fra det uformelle i forskningssituasjonen (Mintzberg 1979) Dette kommer tydelig frem i Mintzbergs strukturteori hvor grad av formell struktur varierer mye med størrelsen på bedriften. En av sosiologiens klassikere, Max Weber, var opptatt av å dokumentere formelle organisasjonsstrukturer. Han utformet den idealtypiske byråkratimodellen på begynnelsen av 1900-tallet, og den er fortsatt gjeldende i dag (Weber, 1971). Mintzberg er en av mange teoretikere som er inspirert av Weber, noe vi ser i hans fem hovedtyper av organisasjonsformer hvor vi blant annet finner maskinbyråkratiet og fagbyråkratiet (Mintzberg, 1983).

### **2.3.1 Mintzbergs strukturteori**

Mintzberg presenterte på begynnelsen av 80-tallet en strukturteori som søker å beskrive organisasjoner ut fra hvilken struktur de har (Mintzberg, 1983). Ifølge Mintzberg gir enhver organisert aktivitet næring til to fundamentale og motstridende behov. Behovet for å fordele av arbeidet mellom ulike aktiviteter og personer, og behovet for koordinering av alle arbeidsprosessene. Hvordan fordelingen og koordineringen er, avhenger av hvordan organisasjonen strukturerer arbeidsprosessene. Mintzberg opererer med en femdeling av ulike organisasjonsstrukturer: enkel struktur, maskinbyråkrati, fagbyråkrati, divisjonalisert

form, og adhokrati. Hans utgangspunkt for denne femdelingen er at alle koordineringsmekanismer, designparametere og situasjonsfaktorer passer inn i naturlige grupperinger, basert på hva organisasjonen søker å oppnå og avgrensende situasjonsfaktorer som organisasjonens størrelse, alder, omgivelser og dens tekniske system (Sørensen, 1991:15). Mintzberg deler opp organisasjonen slik at den består av fem ulike grupper: ledelse, mellomledelse, produksjonskjerne, teknostruktur og støttestab. Han hevder at hver gruppe utgjør en maktfaktor, og at hver gruppe søker størst mulig kontroll over organisasjonens arbeid og sitt eget arbeid. Hver av gruppene drar organisasjonen i ulike retninger, og det blir organisasjonskulturens oppgave å sørge for å samle alle grupperingene til å trekke i en retning (Sørensen, 1991:111). Mintzbergs poeng (1983:3) er at ved å vise til et begrenset antall konfigurasjoner av struktur og situasjon, kan man forklare hvilke tendenser som påvirker organisasjoner til å strukturere seg slik de gjør. En av disse fem konfigurasjonene er den enkle struktur, og det er den strukturformen jeg vil analysere mitt datamateriale i lys av. De andre fire strukturformene faller utenfor mitt område ettersom småbedriftenes situasjon naturlig avgrenser valg av struktur.

### **2.3.2 Enkel struktur**

Typisk for organisasjoner med enkel struktur er at de har lite eller ingen teknostruktur, liten administrasjon, en løs arbeidsdeling, minimal differensiering blant sine deler, og et lite ledelseshierarki. Det er minimalt med formalisering, og lite tid brukes på planlegging, opplæring, innføring eller kursing. Organisasjonene er, foran alt annet, fleksible. Kort fortalt er slike organisasjoner uten struktur. Koordinering skjer som oftest gjennom direkte overvåking. Viktige beslutninger er sentralisert og tas av daglig leder. Ofte ser bedriftene ut slik: en leder og en organisk arbeidskjerne som ofte skifter på arbeidsoppgavene seg imellom. Beslutningstakingen er fleksibel og fortløpende på grunn av at makten er sentralisert hos lederen. Det er unødvendig med møter, rundskriv og forhandlinger ettersom det bare er en person bestemmer. Dermed tas også ofte beslutninger på stående fot. Disse beslutningene er ofte preg av intuitiv og ikke analytisk

tenkning. De strategier lederne følger er ofte et direkte resultat av personens meninger og personlighet (Mintzberg, 1983).

Miljøet kan beskrives som enkelt og dynamisk. De ansatte har relativt enkle arbeidsoppgaver og ofte rulleres det på arbeidsoppgaver, i motsetning til for eksempel samlebåndsproduksjon. I den enkle strukturen er ofte de ansatte med i arbeidsprosessen fra begynnelse til slutt. De fleste bedrifter starter opp som en enkel struktur før den bygges opp og blir mer kompleks. Men småbedrifter, som ikke tenderer å bli større, blir som oftest værende i den enkle strukturen. For disse er uformell kommunikasjon effektivt og lettvin. Det er ofte mindre standardisering av arbeidsoppgaver i små bedrifter (i forhold til store). Sentralisering av beslutningstaking og strategi er positivt pga effektiviteten. Det er en mann som gjør alt og har full kontroll. Et problem kan være at lederen ofte fokuserer på å ta avgjørelser fortløpende fremfor å tenke på fremtidens problemer. Beslutninger tar ikke lang tid på grunn av sentraliseringen og dermed prioriteres ikke strategilegging. Den enkle strukturen er også svært utsatt ettersom bedriftens overlevelse hviler på helsen til lederen og de ansatte, og fordi det er lett for lederen å misbruke sin autoritet (Mintzberg, 1983).

Å takle problem og konflikter og være innovativ på en entreprenøraktig måte, er ifølge Mintzberg (1983:158) kanskje det viktigste aspektet ved lederens arbeid. Men lederskap med direkte overvåking og informasjonskontroll er også en sentral del av lederens oppgaver. Entreprenørfirmaet gir det beste bildet på den enkle strukturen i praksis, mener Mintzberg, fordi det er aggressivt og innovativt, og kontinuerlig på leting etter risikofylte miljøer som større bedrifter ikke tør begi seg ut i. Men på samme tid er firmaet nøye med å holde seg innenfor nisjer der de vet de kan lykkes, og holde det tekniske systemet enkelt slik at strukturen er organisk og sentralisert. På denne måten er entreprenørfirmaet både dynamisk og enkelt. Mintzberg (1983:161) beskriver entreprenøren som karismatisk og autokratisk. Ofte har entreprenøren startet opp for seg selv fordi han ikke orket kontrollen i den byråkratiske organisasjonen han jobbet i. I entreprenørfirmaet, derimot, dreier alt seg om han. Firmaets mål er hans mål, strategien et produkt av hans visjoner.

### 2.3.3 De fem strukturer i praksis

Mintzberg hevder ikke med sin femdeling at det eksisterer organisasjoner som er rene eksempler på disse i virkeligheten. Formålet med typologien er å vise hvilke strukturelle design organisasjoner tar form etter ut fra hvilke av de fem gruppene (ledelse, mellomledelse, produksjonskjerne, støttestab og teknostruktur) som er mest sentrale og hvilken retning organisasjonen blir dratt i. På denne måten kan man ved å plassere bedrifter i de ulike strukturdesignene også se hva som er galt med bedriften eller hvorfor bedriften gjør som den gjør. Bedrifter er ikke statiske, men endrer form ettersom den vokser, blir kjøpt opp, er i krise, endrer kundemarked eller produkt. En stor produksjonsbedrift i krise med maskinbyråkratisk design kan for eksempel innta enkel struktur til krisen er over eller bedriften går konkurs. Mintzberg skriver at han med denne femdelingen står i fare for det han ser på som fagbyråkratiets problem, *the pigeonholing problem* (Mintzberg, 1983), som er å diagnostisere og plassere faktorer i kategorier for å effektivisere arbeidsprosessen. Organisasjoner kan bli puttet inn i en av disse fem boksene ut fra en prosess som går ovenfra og ned, hvor faktorer som ikke passer inn neglisjeres. Det er derfor viktig å bruke denne femdelingen som et hjelpemiddel, ikke som en fasit.

### 2.4 Systemet – forholdet mellom småbedrifter, BHT og lovverket

*”Organisasjoner er åpne systemer, som preger og preges av sin omverden”* (Fivelsdal & Bakka, 2002:76). Denne måten å se organisasjoner på vokste fram på 60-tallet og var i første omgang mest orientert mot hvordan bedrifter ble preget av omverdenen, og ikke omvendt. Mintzberg ser også bedrifter i en slik kontekst og vektlegger hvordan omverdenen preger bedrifters form og problemer. Denne måten å se organisasjoner på, impliserer at småbedrifters struktur og de problemer de møter, blant annet kan være resultat av hvordan lovverket, Arbeidstilsynet og BHT påvirker dem. At småbedrifter velger å ikke tilknytte seg BHT kan dermed være utfallet av hvordan systemet er. Dette er et av hovedfunnene i en svensk undersøkelse av småbedrifter og den svenske bedriftshelsetjenesten (FHV). Der benytter de en lignelse for å forklare forholdet. *”Ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?”* (Antonsson & Schmidt,

2003). FHV sammenlignes med Muhammed og småbedriftene med berget. De mener at ansvaret for å endre forholdet mellom småbedriftene og FHV, først og fremst ligger på FHV. Det er Muhammed som må komme til berget, ikke omvendt.

”Företagshälsovård (FHV) må utvikle sine arbeidsmetoder for å bedre imøtekomme småbedriftenes behov”. Dette er konklusjonen fra det Svenska Miljöinstitutets rapport fra 2003, hvor Ann-Beth Antonsson og Lisa Schmidt intervjuet fire FHV, 39 småbedrifter tilknyttet FHV og 13 småbedrifter uten FHV. Intervjuene viste at det er problemer i kontakten mellom FHV og småbedriftene, men samtidig mange muligheter til å utvikle denne kontakten (Antonsson & Schmidt, 2003). I Sverige er 72 % av alle ansatte tilknyttet FHV, men mesteparten av de som ikke er tilknyttet kommer fra småbedrifter. Dette er bedre tall sammenlignet med Norge (Lie mfl., 2001). Undersøkelsen viste at mesteparten av de intervjuede småbedriftene hadde basisavtaler med FHV og i hovedsak benyttet seg av bedriftslegetilbudet. De svenske bedriftene som er tilknyttet, er i hovedsak tilknyttet på frivillig basis ettersom Sverige ikke har lovfestet krav på samme måte som i Norge. Totalt er det 1 million svenske ansatte som ikke er tilknyttet FHV, hvorav 750.000 er ansatte i bedrifter med mindre enn 50 ansatte. Finland har obligatorisk FHV, mens Danmark har omtrent samme bransjekrav som Norge. Men i Danmark tilbyr ikke bedriftssundhetstjenesten (BST) bedriftslege slik Sverige, Finland og Norge gjør. Utenfor Norden savnes det stort sett BHT for småbedrifter og private arbeidsmiljøkonsulenter benyttes alternativt (Antonsson & Schmidt, 2003).

I Sverige hadde FHV fram til 1993 økonomisk støtte fra Staten som subsidierte FHV sine tjenester til bedriftene. Nå må bedriftene betale de faktiske kostnadene selv, og FHV styres etter markedsmessige forutsetninger (Antonsson & Schmidt, 2003). Slik har det alltid vært i Norge, noe som må tas i betraktning når landene sammenlignes. Men selv om FHV og BHT styres etter markedsmessige forutsetninger, er de underlagt visse regler, blant annet at de skal tilby visse tjenester uten at bedriftene er pliktig å kjøpe disse (Antonsson & Schmidt, 2003). Dette kan være en av årsakene til at en spørreundersøkelse blant FHV virksomhetene i Sverige viste at bare 17 % av bedriftshelsetjenestene så på små virksomheter som profitable kunder. Enda tydeligere viste svarprosenten, som var så

lav som 50 %, hvor laber interessen for små bedrifter var. Med andre ord er små virksomheter et økonomisk problem for bedriftshelsetjenesten, fordi de i hovedsak kun benytter seg av bedriftslegetilbudet hvis de er medlem av en BHT (rapport, 2001: Kap 6.3.2).

De svenske FHV som ble intervjuet hadde ingen aktiv markedsføring mot småbedrifter, annet enn når småbedrifter kontaktet dem og ville tilknytte seg. Da besøker de bedriftene og blir enige om hva medlemskapet skal innebære. Før hadde de årlig besøk i medlemsbedriftene, men nå (2003) oppgir de intervjuede FHV at de kontakter bedriftene hvert andre eller tredje år. Denne kontakten skjer enten ved besøk, eller over telefon. FHV sin personlige kontakt med småbedriftene har dermed blitt vesentlig mindre. Dette begrunnes ut fra økonomi. Det tar for mye tid å besøke bedriftene, og tid er penger. Den svenske undersøkelsen viser til at FHV først tjener penger på småbedrifter når antall ansatte overstiger 10. I tillegg opplever flere FHV at småbedrifter er mindre samarbeidsvillige enn større bedrifter. Dette er med på å senke motivasjonen som er nødvendig for å få småbedrifter tilknyttet (Antonsson & Schmidt, 2003:20).

Et viktig funn fra undersøkelsen er at de intervjuede FHV behandler alle medlemsbedrifter likt. De skiller ikke mellom små og store bedrifter annet enn ved å utarbeide kostnadsbesparende tilbud til småbedriftene. Antonsson og Schmidt poengterer flere problemer ved dette. *"Medelstora och stora företag har personal med relativt god kunskap om arbetsmiljö. De agerar därmed själva och beställer de tjänster de anser behövs från FHV. Arbetsmiljökunskapen är betydligt sämre i de flesta små företag och de blir därmed sämre beställare. Den pedagogik som passar de större företagen (...), kommer därför at fungera betydligt sämre i små företag"* (Antonsson & Schmidt, 2003:21).

Ettersom Sverige og Norge har relativt like arbeidsforhold og står ovenfor de samme problemstillingene vedrørende småbedrifter og BHT/FHV, forventer jeg å finne indikasjoner på at situasjonen er tilsvarende i mitt datamateriale.



***”Trenger vi offentlige reguleringer på arbeidsmiljøområdet?”***

Dette spørsmålet stilte sosiolog og seniorforsker ved SINTEF, Solveig Skaar Gaupset. Hun arbeider med arbeidsvilkår, arbeidsmiljøregulering og iverksetting av offentlig politikk på arbeidsmiljøområdet i Norge. Hun ser spesielt på hva som skal være arbeidsmiljøreguleringens funksjon, representert ved arbeidsmiljøloven og hvordan kravene i forskriftet om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) legger føringer for hvordan arbeidsmiljøarbeid skal utføres (Skaar, 2002:160).

Skaar viser til at det er vekst i servicesektoren, og dermed vekst i antall småbedrifter. Servicesektoren har ikke tradisjon for arbeidsmiljøarbeid eller apparat for arbeidsmiljøspørsmål, noe heller ikke småbedrifter har. Disse endringene har konsekvenser for hvordan de offentlige reguleringene skal være (Skaar, 2001:164). Ifølge Skaar viser disse endringene behov for et strengere regelverk og en strengere håndheving av regelverket. Ikke mykere, slik Arbeidslivsutvalget fremholdt i sin innstilling i 1999. Utvalget fokuserte på at arbeidslivet i større grad enn før er preget av fleksibilitet, noe dermed også regelverket bør være. Fleksibilitet beskrives som forandringsevne og mangfold, og ses på som en motpol til regler og hindringer, for eksempel ved overtid og midlertidig ansettelser. Skaar hevder denne fleksibiliteten fremdeles er atypisk for de fleste norske bedrifter og at det fortsatt er normalt for arbeidere å ha heltidsstillinger, arbeidstid fra kl 7-17, og at arbeidet skjer i arbeidsgivers lokaler. Arbeidslivsutvalget ønsker dermed et mer fleksibelt regelverk som passer det nye fleksible arbeidslivet, mens Skaar ikke ser de samme store forandringene i arbeidslivet, og dermed vil opprettholde eller styrke de offentlige reguleringene (Skaar, 2001:160-165). Arbeidslivsutvalgets innstilling i 1999 beskriver også, ifølge Skaar (2001:165), et arbeidsliv hvor arbeidstakere har større myndighet og ansvar. Dette gjør behovet for å ha et lovverk i ryggen, mindre viktig.

Arbeidsmiljøloven baserer seg på at det er en interessekonflikt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsgiver er den individuelt sterkeste, men arbeidstakere representerer en motmakt når de står samlet. Loven fremlegger arbeidsmiljø som hver bedrifts ansvar, i

samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og Arbeidstilsynet (Skaar, 2001:167). Fra 1992, da internkontroll-forskriften kom, ble mye av ansvaret som myndighetene har hatt, overført til bedriftene. Det er bedriftene som nå har ansvaret for å kontrollere at deres arbeidsmiljø tilfredsstiller kravene. Interessekonflikter og ulike maktforhold tones dermed ned, ifølge Skaar (2001:165), og det gis inntrykk av at myndigheter og bedriftene drar i samme retning. Regelverket gir inntrykk av å fungere som et verktøy for bedriftene, ikke et detaljregelverk. Denne utviklingen, mener Skaar, medfører noen dilemmaer.

I 1999 hadde halvparten av alle norske bedrifter innført internkontroll, og dermed tatt det ansvaret myndighetene har overført til dem. Men småbedrifter hadde i liten grad gjort dette. Skaar mener dette er en årsak av at småbedrifter ikke tillegger arbeidsmiljøet noen særlig betydning. Videre mener Skaar at en opptrapping av det tradisjonelle regelverket og kontrollapparatet vil bli for kostbart. Det er bedriftene som må ta ansvaret, men da må bedriftene se en verdi i å foreta arbeidsmiljøforbedringer (Skaar, 2001:169). En bedre løsning vil, ifølge Skaar, være å konfrontere bedriftene med de kostnadene som dårlig arbeidsmiljø medfører, ved å endre dagens kostnadsfordeling mellom det offentlige og bedriftene. Det er samfunnet som betaler mesteparten av kostnadene ved skader, ulykker og yrkesrelaterte sykdommer (Skaar, 2001:169). Ved å la bedriftene ta en større del av kostnadene, vil myndighetene legge rammebetingelser samtidig som bedriftene beholder ansvaret for hvordan arbeidsmiljøet legges opp.

Med bakgrunn i Skaar sin diskusjon av offentlige reguleringer vedrørende arbeidsmiljø, vil jeg undersøke om dette stemmer overens med mine empiriske undersøkelser. Legger de offentlige reguleringene for mye ansvar på bedriftene, og småbedriftslederne, som ikke har erfaring med arbeidsmiljøarbeid? Det er politisk enighet i Norge om at arbeidsmiljø skal være underlagt samfunnsmessig regulering. Men hvordan det skal reguleres for å få småbedrifter tilknyttet BHT er foreløpig ikke helt klart. Er dagens samfunnsmessige styringsmodell en av årsakene til at småbedrifter i hovedsak ikke har BHT? Jeg vil i analysen vurdere om Skaar sitt forslag om å øke ansvaret til bedriftene, er fruktbart, i forhold til å få flere småbedrifter tilknyttet BHT. Hun mener det er nødvendig

med mer kontrollerende reguleringer. I neste kapittel vil jeg diskutere om dette er en fornuftig påstand ut fra mine empiriske funn.

## **2.5 Oppsummering og oppgaven videre**

I dette kapitlet har jeg pekt ut fire forhold som kan ha betydning for hvorfor småbedrifter ikke har BHT. Egenskaper ved småbedriftslederne, småbedriftsledernes beslutningsstil, småbedrifters organisasjonsstruktur, og systemet som småbedrifter og BHT er en del av. Jeg vil analysere mitt datamateriale ved å benytte teoriene og den tidligere forskningen jeg har gjort rede for, i analysekapitlene. Neste kapittel er en deskriptiv beskrivelse av Arbeidstilsynet og BHT i Norge. Arbeidsmiljølovens paragrafer om BHT blir også presentert. Formålet med kapitlet er å vise hvordan systemet i Norge er, og hvilke regler og instanser småbedriftene må forholde seg til.

### **3 Metodiske overveielser**

Kapittel 1 viste betydningen av forskning på småbedrifter og deres forhold til bedriftshelsetjenesten. Småbedrifter blir ofte glemt i organisasjonsforskningen, og samtidig viser offentlige utredninger at det er behov for å få flere småbedrifter tilknyttet bedriftshelsetjeneste. For å kunne få flere småbedrifter tilknyttet, må man undersøke småbedrifter med det formål å finne hva som nettopp kjennetegner dem og hvordan dette påvirker beslutningen vedrørende bedriftshelsetjeneste. For å få kjennskap til dette har jeg valgt å se på personlighet, beslutningstaking og struktur i småbedrifter og systemet småbedrifter inngår i. Det er mitt teoretiske rammeverk og er beskrevet i forrige kapittel. Dette kapitlet er ment som en fyldig redegjørelse av hvordan mine undersøkelser har foregått, både under planlegging, gjennomføring og fortolkning. Etterprøvbarehet er et forskningsideal, og med dette metodekapitlet skal andre forskere få tilgang til hvordan jeg har gått frem og begrunnelsene for de valgene jeg har foretatt underveis.

#### **3.1 Ragins metodologi.**

I min undersøkelse har jeg vært inspirert av Charles C. Ragins tanker om samfunnsvitenskapelig metode. Ragin beskriver samfunnsforskning som en dialog mellom sosial teori og data/empiri. Sosiale teorier hjelper forskeren å forstå og ha nytte av dataene, og dataene blir benyttet til å utvide, revurdere og teste sosiale teorier. Forskningsprosessen er preget av konstruksjon hvor dialogen mellom sosial teori og data blir til gjennom analytiske rammer og bilder. De analytiske rammene, som er detaljerte måter å se et fenomen på, er basert på sosiale teorier. Ved å drøfte, benytte og forme analytiske rammer vil forskere være i stand til å relatere sitt arbeid til andres forskningsarbeid, og på den måten akkumulere generell kunnskap om samfunnet fra deres individuelle arbeider. Når tilstrekkelig med data er samlet inn, må forskeren relatere funnene tilbake til ideene og rammene som i utgangspunktet motiverte forskeren. Med andre ord er bildene produktet av prosessen hvor forskeren ser sammenhenger mellom data og sosial teori, og innebærer en systematisering av data i detaljerte ”portretter”. (Ragin, C.S, 1994. s. 55-76). Slike portretter har jeg laget av de småbedriftene jeg har

vært og intervjuet småbedriftslederne i, samt den BHT jeg intervjuet. Disse portrettene kommer i kapittel 5.

### **3.2 Valg av metode**

I denne oppgaven har jeg benyttet kvalitativ metode for å få svar på problemstillingen min, ”hvorfors har ikke småbedrifter bedriftshelsetjeneste?”. En av grunnene til dette var at det ikke forelå offentlig statistikk, eller kvantitative undersøkelser på området som jeg kunne benytte meg av. Årsaken til det er at det er forsket svært lite på dette i Norge. Men den mest tungtveiende årsaken til valget mitt var hvilke svar jeg ville få ved å gjøre en kvalitativ oppgave versus kvantitativ. Mitt formål med oppgaven er å få frem ledernes oppriktige mening om sitt arbeidsmiljø, deres forståelse av arbeidsmiljø generelt og BHT i Norge. Jeg har lest hva andre undersøkelser på området har funnet ut, spesielt i Sverige og Danmark. Undersøkelsene fant at småbedrifter ikke vet noe særlig om BHT, og at BHT ikke markedsfører seg noe vesentlig mot småbedrifter. Da ble det klart for meg at jeg måtte ut til småbedriftslederne og få frem deres synspunkter.

Ved å høre hvordan de snakker om seg selv og sin situasjon vil jeg få frem flere nyanser enn hvis jeg hadde gitt dem svaralternativer å krysse av for. Det er deres oppfattelse og deres hverdag jeg vil oppdage, ikke hva de tror jeg vil høre. Ved å benytte kvalitativt intervju kan jeg styre intervjuet dit jeg ønsker, noe som gir rom for fleksibilitet.

Begrensningen ved kvalitative intervjuer er at jeg ikke kan generalisere mine funn til en større populasjon. Jeg kan dermed ikke si noe om andre småbedrifters situasjon ut fra hva mine informanter forteller meg. Men ved å sammenligne med resultatene i en større svensk undersøkelse (Antonsson og Schmidt, 2003), kan jeg finne mønstre som samsvarer eller er annerledes med denne.

Jeg har valgt å ikke intervju de ansatte i bedriftene, først og fremst på grunn av at det ikke er de som foretar beslutninger vedrørende arbeidsmiljø og BHT. Jeg har også valgt bort observasjon av rent praktiske grunner. Å få tilgang til en leders arbeidshverdag er vanskelig, om ikke umulig. Jeg hadde problemer med å få avsatt en time til intervju med

hver leder. Å få tilgang til deres hverdag en hel dag eller uke, så jeg på som en umulig oppgave. På bakgrunn av min problemstilling, vanskelig tilgang til feltet og oppgavens omfang har jeg derfor valgt å gjøre kvalitative intervjuer. Og selv med bedre tid, mer ressurser og bedre tilgang til feltet mener jeg at kvalitative intervju ville vært den beste metode for å få svar på min problemstilling.

### **3.3 Intervju**

En fare ved å intervju, er at de ikke svarer oppriktig nok. Jeg kan derfor ikke bare stille direkte spørsmål som går på arbeidsmiljø og BHT, men må få dem til å fortelle om seg selv og bedriften. Min rolle blir å tolke deres svar, noe som er risikabelt i seg selv ettersom jeg kan legge mer i det de sier enn de mente. Fortolkning blir dermed sentralt, og mine spørsmål kan også bli ledende hvis jeg tolker for mye underveis. Styrken ved å foreta intervju av lederne, er at jeg får svar fra de som faktisk tar beslutningen om å tilknytte seg BHT eller ikke tilknytte seg. Det er ikke BHT eller myndighetene som bestemmer dette. Det er småbedriftslederne som tar valget, og dermed er det disse jeg må spørre.

### **3.4 Intervjuguiden blir til**

Jeg ville intervju for å få fram ledernes forståelser og oppfatninger av bedriftens arbeidsmiljø og behovet for BHT, ikke fakta. Disse oppfatningene sier noe om de samfunnsmessige forståelsesmåtene ”vi lever etter og forstår våre liv gjennom” (Widerberg, 2001:58). Hvordan BHT faktisk opptrer, hvilke kostnadsbesparelser man får ved BHT, hvilke utgifter man får osv, har ingenting å si hvis lederne ikke har kunnskap om dette. Da snakker man forbi hverandre. Jeg ønsker dermed å få vite hva lederne faktisk vet (eller tror de vet) om BHT, sin egen situasjon og forholdet mellom seg selv, bedriften og BHT. En interessant oppfølgerstudie, som blant annet er utført i Sverige, vil være å intervju BHT på samme måte.

Intervjuguiden er utformet etter mal fra en lignende studie gjort av Antonsson og Schmidt for det Svenska Miljöinstitutet i 2003, hvor de intervjuet småbedrifter med og uten BHT

og fire BHT i Sverige (Antonsson & Schmidt). Ettersom min oppgave er inspirert av deres resultater var det naturlig å følge deres forskningsopplegg, med enkelte endringer. For det første intervjuet de flest bedrifter som var tilknyttet BHT, noe jeg ikke har gjort. Dermed falt spørsmålene som omhandlet bedriftenes bruk av og kontakt med BHT bort. Videre måtte jeg tilpasse spørsmålene den kontekst informantene mine er i, deriblant det norske regelverk og markedssituasjon. Sverige og Norge har veldig ulik historie knyttet til BHT som system, og dette påvirker hvilken situasjon norske bedrifter er i per dags dato.

En stor del av analysen er bestemt på forhånd, ikke bare gjennom hva man spør om, men også gjennom hvordan man gjør det. Å utforme spørsmål er derfor kanskje den viktigste delen av et forskningsopplegg (Widerberg, 2001:59). Ettersom lovpålegget om å ha BHT kan være et følsomt tema, er det viktig å ha en god plan for hvordan dette skal tas opp. Hvis intervjuet blir sett på som et forhør eller en anklage, vil jeg ikke få den åpenheten rundt temaet som jeg ønsker. Jeg har derfor utelatt mange spørsmål fra den svenske undersøkelsen for å la informantene prate så mye som mulig om seg selv. Jeg ønsker ikke ja/nei spørsmål eller oppramsingsspørsmål, slik jeg oppfatter enkelte av de svenske spørsmålene som<sup>10</sup>. Min intervjuguide er derfor utformet med få spørsmål hvor jeg oppmuntrer informantene til å beskrive utfyllende og som det passer dem. De fleste liker å snakke om seg selv og føler det som lite truende når de selv får fortelle uten stadige avbrytelser.

### **3.5 Tilgang til feltet og utvalget**

Mine informanter er småbedriftsledere i Oslo og Akershus fra ulike bransjer. Jeg ønsket å få ulike bransjer representert ettersom det er ulike risikoer og skader forbundet med ulike bransjer. Jeg ønsket også å få en blanding av bransjer som er lovpålagt å ha BHT og ikke lovpålagt, for å se om lovpålegget er av betydning for valget de har tatt. Betydningen av lovpålegget er mindre enn jeg antok, noe som jeg ser nærmere på i analysekapitlet. Jeg

---

<sup>10</sup> For å se den svenske intervjuguiden se s. 60-80 i "småföretag och företagshälsovård – ska berget komma til Muhammed eller Muhammed till berget?" av Ann-Beth Antonsson og Lisa Schmidt, rapport, IVL Svenska Miljöinstitutet AB, 2003.

har holdt meg til Oslo og Akershus for å holde miljøet og markedet mer eller mindre likt, men de hører innunder ulike regioner av Oslo og har derfor også forskjellige BHT som nærmeste nabo. Dermed får jeg informasjon om markedsføring fra flere BHT, noe som kan gi svarene større gyldighet. Hadde jeg hatt bedrifter som var geografisk tilknyttet samme BHT, ville svarene begrenset seg til å kun gjelde deres forhold til den bestemte BHT. Informantene er av begge kjønn og har ulik alder, utdanning og eierandel i selskapet. Fellesnevneren er at alle har ansvaret for bedriftens daglige og langsiktige beslutninger, deriblant om bedriften skal ha BHT.

Et problem jeg møtte, som sier noe om hverdagen til småbedriftsledere, er at få svarte på mine henvendelser, og av de få som svarte hadde de færreste tid til å gjennomføre et intervju på en time. Jeg henvendte meg både på telefon og via e post, og fikk bare en informant på denne måten. Resultatet var at jeg måtte gå via bekjente av familien for å få de resterende til å stille opp. En positiv side ved dette var at de færreste så på meg som en forsker som var ute etter å "ta dem", og isteden så på meg som en bekjent av en bekjent. Dette kommer jeg tilbake til senere i kapitlet.

### **3.6 Intervjuene gjennomføres**

Intervjuene ble gjennomført på de respektive informantenes arbeidsplass, enten på kontoret deres, på verandaen eller ved lunsjbordet. Jeg fikk dermed en mulighet til å studere deres fysiske arbeidsmiljø og se hvordan arbeidsdagen deres faktisk var. I alle utenom ett intervju ble vi avbrutt av telefonen og ved flere steder kom enten ansatte eller kunder og henvendte seg til informanten. Alt dette ga meg innblikk i deres travle hverdag, noe som ble nyttig i analysen både som bekreftelser på hva de fortalte og som utfyllinger til de svarene de ga. Mine oppfattelser og fortolkninger ble mer helhetlige enn hvis vi hadde gjort intervjuet på en kafé eller et annet nøytralt sted.

De færreste tok seg tid til å lese igjennom samtykkeerklæringen og sa ofte spøkefullt ting som "hva er det jeg skriver under på nå?" og "blir dette brukt mot meg senere". Dette fortalte meg at de ikke var skeptiske til intervjuet og mitt formål. Mange av dem visste



ikke på forhånd hva jeg skulle spørre dem om og hadde heller ingen formening om hva sosiologi var for et fag. Dette medførte at intervjuene ble mer samtale enn spørretime, noe som var et av mine mål. Mange av informantene var faktisk vanskelige å stoppe når utredningene ble litt for lange eller sporet litt av. En time gikk av den grunn veldig fort, og jeg ser i etterkant at en halvtime ekstra på hvert intervju hadde vært fordelaktig. Da hadde jeg kommet gjennom alle spørsmål hos hver og en og fått litt mer tid på meg til å ta tenkepauser. Kortere spørsmål hadde kanskje vært lurt enkelte steder, men samtidig er mange av utredningene jeg fikk uvurderlige når analysen skulle fortas. Mange av sitatene som blir benyttet kom nettopp på de stedene i intervjuet hvor jeg forholdt meg stille og lot informantene snakke uavbrutt. Da var de svært oppriktige og frittalende, noe som ble mer begrenset når jeg stilte mer konkrete og kortere spørsmål.

### **3.7 Forskerrollen**

Ettersom jeg fikk tak i alle informantene, med ett unntak, gjennom bekjenskaper så de færreste på meg som forsker. De visste ikke hva oppgaven min gikk ut på, og når jeg spurte om de ville ha et sammendrag av funnene når oppgaven var ferdig, trakk de fleste på skuldrene til svar. Et par lurte på om jeg var sosionom og skulle jobbe på sykehus når jeg var ferdig. Jeg fortalte villig til de som spurte (som oftest etter intervjuet) om hva jeg studerte og hva det innebar med tanke på jobber, men i forkant av intervjuet sa jeg ikke mye med mindre de spurte. Jeg ønsket ikke å bli sett på som representant for BHT eller myndighetene av frykt for å miste oppriktigheten jeg var avhengig av for å få gode data. Jeg la derfor opp til en spøkefull tone i starten og snakket om våre felles bekjente for å få en god relasjon å bygge videre på. Det at de ikke så på meg som forsker tror jeg er avgjørende for de svarene jeg fikk på så kort tid. Det er selvfølgelig etiske hensyn som må tas i betraktning her, og min mening var aldri å "lure" dem. Mitt formål var ikke å forulempe eller avsløre dem på noen som helst måte, noe jeg heller ikke mener at jeg har gjort. Jeg sa klart ifra at de kunne få lese igjennom notatene mine og at de kunne trekke seg fra deltagelsen når de ville, og at de ville bli anonymisert. Flere leste som sagt ikke samtykkeerklæringen veldig nøye, så dette påpekte jeg til alle før intervjuet startet.

### **3.8 Reliabilitet og validitet.**

Reliabilitet og validitet er begreper som kommer fra kvantitativ forskning og skal sikre at forskning følger bestemte kunnskapskrav (Widerberg, 2001). Reliabilitet er når gjentatte målinger gir samme resultat og skal vise at forskning er pålitelig, mens validitet viser til at instrumentet måler det det var ment å skulle måle og dermed forskningens gyldighet. Reliabilitet gir liten mening i kvalitativ metode slik det står beskrevet overfor. Hele essensen og verdien ved kvalitativ forskning er at forskeren påvirker forskningen og at fortolkningen er basert på nettopp forskeren. Validitetsbegrepet passer heller ikke inn, ettersom det i kvalitativ forskning ofte ikke er bestemt på forhånd hva som skal måles, eller at fokus endres underveis i forskningen (Widerberg).

Reliabiliteten i denne undersøkelsen sikres ved at jeg med bakgrunn i tidligere forskning ser etter mønstre i mitt utvalg som støtter eller ikke støtter hva andre forskere på samme område har funnet. I Sverige har liknende undersøkelser vært gjort, om enn på andre måter og ved andre utvalg, og jeg ønsker å undersøke om deres funn kan samsvare med min undersøkelse i Norge.

Et tegn på validitet i min oppgave er at metoden jeg benytter er riktig for å gi svar på problemstillingen. Jeg har som sagt valgt å intervju småbedriftslederne ettersom det er de som foretar beslutningen om de skal ha BHT eller ikke. Videre mener jeg intervju er riktig metode for å forklare det forholdet jeg undersøker, på best mulig måte. Jeg er ute etter småbedriftsledernes forståelse og begrunnelse, ikke nødvendigvis hva som er riktig eller ”sant”.

Et annet tegn på validitet i min oppgave vil være at jeg og mine informanter er enige i mine tolkninger. Samtidig er dette problematisk ettersom jeg benytter meg av sosiologiske fagtermer som informantene kanskje ikke kjenner seg igjen i. Informantenes selvforståelse vil også kunne bryte med min forståelse av dem, og dette er et argument som gir rom for uenighet angående tolkningene. Her er de etiske overveielsene sentrale. Objektivitet og validitet er vanskelige mål i kvalitativ forskning, men jeg har etter beste

evne forsøkt å opprettholde mine informanters integritet og samtidig følge de etiske og forskningsmessige retningslinjene.

### **3.9 Analysen**

Jeg har inndelt analysen i to kapitler hvor det første er portretter av bedriftene og lederne jeg har intervjuet. Hensikten med dette er å gi leseren et sammensatt bilde av deres virkelige liv og arbeidssituasjon (Widerberg, 2001). Det andre analysekapitlet er selve fortolkningen av datamaterialet mitt. Der benytter jeg både en empirinær og en teorinær tilnærningsmåte. Noen mener man bør gå rett på fortolkning og illustrere denne med sitater ettersom det kan være vanskelig å dele inn kvalitativt materiale på denne måten. En annen innvending er også at en presentasjon av datamaterialet ikke skjer uten at det ligger en viss fortolkning til stede, blant annet i utvelgelsen av materialet (Everett & Furseth, 2004). Mitt argument er av rent praktisk art. Jeg vil gi leseren et innblikk i informantene før min fortolkning finner sted slik at både mitt arbeid med fortolkningen og leseropplevelsen blir ryddig og oversiktlig. Jeg vil allikevel benytte meg av sitater i analysen for å krydre argumentene mine og gjøre fortolkningen mer leservennlig. Min avveining er også et resultat av at jeg mener at kvalitativ forskning *er* fortolkning, og at slike beskrivende kapitler dermed ikke ødelegger validiteten i undersøkelsen.

### **3.10 Etikk**

Etiske overveielser er noe en forsker må ta hensyn til i alle faser av forskningsprosessen. I intervjufasen, i analysefasen og når funn skal formidles ut til offentligheten. Selve poenget med kvalitative intervju er å gå i dybden og komme bak intervjupersonenes overflate. For å klare dette må ofte spørsmål stilles indirekte og ved bruk av skjulte metoder (Fog, 2004:236). Jeg har benyttet meg av slike metoder for å få frem svar som jeg ikke hadde fått ved å stille spørsmålene direkte. Jeg begrunner dette med å påpeke at temaene jeg har tatt opp ikke er veldig sensitive. Jeg har i analysen og fortolkningen tatt hensyn til at mine informanter har vist meg tillit ved å behandle dem med respekt og ikke misbruke tilliten. Sitatene som er gjengitt, er omskrevet til bokmål slik at ikke dialekt eller talemåte skal virke fordummende eller forulempende. Jeg har hele tiden holdt fokus

på oppgavens kjerne og ikke ukritisk gjenfortalt eller fortolket med sikte på å blottstille mine informanter. Alle informanter er anonymisert og årstall er fjernet for å unngå identifisering av bedrifter. Bransje og yrke er tatt med, der det er mulig, fordi arbeidsforhold er viktig for oppgavens tema. Informantene vil nok kjenne seg igjen både i portrettene og sitatene, og de er sikkert uenig i mine tolkninger. Dette er et fenomen som er velkjent i kvalitativ forskning, ettersom informantene ikke kjenner til hvordan analysen og fortolkningen finner sted.

### **3.11 Avslutning**

Dette kapitlet har vært en redegjørelse for mine avveininger og metodiske utgangspunkt. Jeg har også forsøkt å sette leseren inn i min situasjon, både under forberedelsene, intervjuene og i tolkningsfasen. Jeg har møtt mye utfordringer underveis og tilegnet meg ny kunnskap både som student, forsker, og som menneske i dialog med andre mennesker. Videre i denne oppgaven vil mine funn bli presentert og diskutert i lys av relevante teorier og tidligere forskning på området. Neste kapittel er en beskrivelse av BHT og Arbeidstilsynet, og arbeidsmiljølovens paragrafer om BHT.

## **4 Arbeidsmiljøloven, Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjenesten**

Dette kapitlet tar for seg arbeidsmiljøloven, hvordan Arbeidstilsynet opererer ut fra den, og hvordan bedriftshelsetjenesten er som system i Norge. Dette er et beskrivende kapittel hvor all informasjon som presenteres er fra offentlige publikasjoner. Mine data om både bedriftshelsetjenesten og arbeidstilsynet kommer i neste kapittel. Formålet er å vise hvordan de ulike instansene er ment å virke og hvilke retningslinjer og regler de følger.

### **4.1 Arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljøloven kom i 1977, og sist den ble revidert var januar 2006 ([www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)). Her vil jeg kun referere til lovens formålsparagraf og paragrafene som omfatter bedriftshelsetjeneste og Arbeidstilsynet.

#### **4.1.1 § 1-1 Lovens formål er:**

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

#### **4.1.2 § 3-3 Bedriftshelsetjeneste**

- 1) Arbeidsgiver plikter å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal

foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

#### **4.1.3 § 18-1 Arbeidstilsynet**

(1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsyn etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll og foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Departementet kan fastsette bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.

(2) Departementet kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Departementet kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

#### **4.2 Arbeidstilsynet**

*”Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.*

*Etatens oppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav”*

([www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)). Arbeidstilsynet ble opprettet i 1914, og i dag er det 7 regionkontorer spredd over hele landet, mens det overordnede direktoratet for arbeidstilsynet ligger i Trondheim. Arbeidstilsynets mål er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, som inkluderer trygge ansettelsesforhold og meningsfylt arbeid for alle. Det er arbeidsgivers ansvar å følge det lov- og regelverk som gjelder, og Arbeidstilsynet

vurderer fortløpende om lov- og regelverket er i tråd med arbeidsmiljølovens målsetting (se ovenfor under 4.1.1). De skal sjekke om bedriftene følger kravene arbeidsmiljøloven fastsetter, og dette gjøres blant annet ved interkontrollrevisjoner, stikkprøver og samordnet tilsyn. Sistnevnte innebærer at flere etater samarbeider slik at ressurser blir effektivt utnyttet, blant annet ved å kontrollere bedrifter etter et enhetlig risikoklassifiseringssystem, og ved å rapportere til en opprettet tilsynsgruppe. Målet er å komme over flere bedrifter og få fulgt opp eventuelle avvik og brudd på reglementet med tiltak og sanksjoner. Siden 1991 har tilsynet gjennomført kampanjer for å ta for seg små og store bedrifter innenfor bransjer som har store arbeidsmiljøproblemer. Slike bransjer er helsesektoren, hotell- og restaurantbransjen, bygg- og anleggsbransjen og frisørbransjen. ”Hensikten med kampanjene har vært å motivere virksomhetene til å ta tak i egne arbeidsmiljøproblemer og gjøre noe med disse gjennom systematisk HMS-arbeid”([www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)). Tilsynet har også egen informasjonsavdeling som sørger for bransje- og temarettet informasjonsmateriell til hjelp for bedriftene. Det er Arbeidstilsynet som har ansvar for å granske alle alvorlige arbeidsulykker og rapportere om disse. I tillegg er tilsynet sekretariat for Tvisteløsningsnemda, som ble opprettet i 2006, og behandler tvister som omhandler overtidsarbeid/nattarbeid, fleksibel arbeidstid, permisjon og deltidsansettelser.

#### **4.3 Bedriftshelsetjenesten som system i Norge – før og nå**

Før arbeidsmiljøloven trådte i kraft i 1977 var bedriftshelsetjenesten lite utbredt. Allerede i 1917 ansatte Freia sjokoladefabrikk sin første fabrikklege, men selve starten på bedriftshelsetjenesten<sup>11</sup> skjedde i 1943 da det ble etablert et bedriftslegeutvalg hvor retningslinjene for bedriftslegeordningen ble utarbeidet. I starten var 40 bedrifter med totalt 10.000 arbeidere tilknyttet bedriftslegeordningen.

I 1946 samarbeidet LO, NAF og DNLF (den norske lægeforening) om en frivillig utbygging av bedriftslegeordningen, og et bedriftslegeråd ble opprettet. I 1974 gikk ordningen over til å hete *bedriftshelsetjeneste* ettersom navnet *bedriftslegeordningen* ikke

dekket helsepersonellet som nå inngikk i ordningen. Det tidligere bedriftslegerådet, opprettet av LO, NAF og DNLF ble oppløst, og Arbeidstilsynet overtok oppgavene. Fram til 1975 var oppgavene til bedriftshelsetjenesten i hovedsak generelle helseundersøkelser uten behandling. Men styret endret hovedoppgavene til å også omfatte aktivt arbeid for å bedre arbeidsmiljøet, kontrollere sykefravær og atferd, enkel behandling og medisinsk rådgivning.

På hele 70-tallet var bedriftshelsetjenesten et omdiskutert tema hvor det var uenighet om faglig innhold, hvilke bedrifter som burde ha bedriftshelsetjeneste, hvordan bedriftslegeordningen burde styres, hvorvidt bedriftslegene skulle kunne behandle med mer. Bedriftslegeordningen ble kritisert for å jobbe for ledelsen, ikke arbeide på ”gulvet” med arbeiderne, og at utbyggingen var for mangelfull (NOU, 1992. 2:17-18).

I 1977 trådte arbeidsmiljøloven i kraft, og i 1979 kom loven om helsetjenester ved bedrifter. Med denne loven kunne Arbeidsmiljøtilsynet gi pålegg om verne- og helsepersonale og obligatorisk bedriftshelsetjeneste til aktuelle bedrifter. ”Etter arbeidsmiljøloven § 30 skal det være verne- og helsepersonale ved virksomheten, så som bedriftslege, bedriftssykepleier, verneleder m.v. når det er nødvendig å gjennomføre særlig overvåking av arbeidsmiljøet eller foreta helsekontroller” (NOU, 1992:Bedriftshelsetjenesten i fremtiden.2:18).

I 1980 startet en trinnvis utbygging av bedriftshelsetjenesten i regi av Arbeidstilsynet, men selv om denne utbyggingen var betydelig, oppnådde ikke Arbeidstilsynet det forventede målet. Det var uklart for mange bedrifter når det var nødvendig med *særlig overvåking* av arbeidsmiljøet (jf. § 30 forrige side). Arbeidstilsynet kom dermed med en forskrift som omfattet 20 bransjer<sup>12</sup>. Strategien for gjennomføringen av bedriftshelsetjenesten fram til 90-tallet innebar ikke sanksjoner, kun informasjon, veiledning og påvirkning, noe som viste seg i resultatene. I august 1990 var bare 0,5 % av virksomhetene i disse 20 bransjene tilknyttet bedriftshelsetjeneste (NOU, 1992. 2:18-20).

I 1992 var de vanligste organisasjonsformene i bedriftshelsetjenesten egenordninger i private eller statlige virksomheter og fellesordninger. Egenordninger, som passer best for

---

<sup>12</sup> Dette er i hovedsak de samme 20 bransjene som ligger på [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no) per d.d.



store virksomheter (600-700 ansatte), vil si at bedriften etablerer egen bedriftshelsetjeneste. Fellesordninger innebærer at flere virksomheter (ofte små) etablerer bedriftshelsetjeneste i fellesskap, ofte basert på felles lokalisasjon eller bransje. Allmennleger og helsesentre tilbød også bedriftslegeordninger for bedrifter som ikke hadde stort behov for bedriftshelsetjeneste, men som ønsket legetjenester.

Fra 1976 til 1990 ble bedriftshelsetjenesten utbygd for gjennomsnittlig 18.000 arbeidere i året, noe som gir en totaløkning på 280.000 arbeidstakere. I 1990 bestod fellesordningene av 647,6 årsverk, noe som tilsvarte 2.2 årsverk per 1000 arbeidstakere. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) arrangerte kurs for bedriftspersonell, og Universitetet i Oslo startet i 1988 et ettårig studium i arbeidshelse, Norsk Bedriftslegeforening videre- og etterutdannet bedriftsleger, noe også NHO gjorde. Bedriftspersonellens kompetanse økte betydelig fra 80- til 90-tallet på grunn av disse kurstilbudene (NOU, 1992, Kap 5).

I dag er 19.405 virksomheter tilknyttet bedriftshelsetjeneste i Norge og antall personer omfattet av bedriftshelsetjeneste er 948.067. Det er totalt 2680 ansatte i bedriftshelsetjenesten og 2020 årsverk fordelt på 455 bedriftshelsetjenester rundt omkring i landet. Dette gir 2.1 årsverk per 1000 ansatte, noe som er en liten nedgang fra 1990 (2.2) (Fagsekretariatets register for bedriftshelsetjeneste i Norge: [www.stami.no/fagsek/](http://www.stami.no/fagsek/) ). I 1997 ble Fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten opprettet av regjeringen: *"Som et virkemiddel for å få bedriftshelsetjenesten til å fungere best mulig, foreslås det å opprette et sekretariat for faglig veiledning / koordinering av informasjon rettet mot bedriftshelsetjenesteordningene. Sekretariatet knyttes til Statens Arbeidsmiljøinstitutt"*. Kommunal- og regionaldepartementet har formulert føringer og mål for fagsekretariatet, som er å bidra til faglig utvikling og veiledning av bedriftshelsetjenesten, styrke nettverket mellom bedriftshelsetjenestene, koordinere bedriftshelsetjenestens innsats på utvalgte satsingsområder i samsvar med myndighetenes planer, formidle informasjon om regelverk og faglige nyheter, og nyttiggjøre seg Statens Arbeidsmiljøinstitutt som en nasjonal ressurs for arbeidsmiljø og helse ([www.stami.no](http://www.stami.no)).

## 5 Beskrivelse av bedriftene

Dette kapitlet er portretter av bedriftene jeg har vært i og lederne jeg har intervjuet. Dette er ment å være et innledende kapittel til analysen, hvor leseren skal få et sammensatt bilde av bedriftene og de daglige lederne sitt virkelige liv, deres forståelse av bedriftshelsetjenesten (BHT) og sin egen situasjon. Her vil også intervjuet med BHT bli representert, samt hvordan Arbeidstilsynet arbeider i praksis. Temaene i portrettene vil bli behandlet nærmere og diskutert i neste kapittel.

### 5.1 Beskrivelse av småbedriftene

#### Bedrift 1: Elektrikerbedriften

Bedriften består av 10 ansatte hvorav det er en daglig leder, en installatør (styreformann og faglig ansvarlig som jobber 20 %), 7 montører og en lærling. Virksomheten startet opp som familiebedrift på 20-tallet, men for noen år siden fusjonerte de med et større firma. Etter et par år fikk nåværende daglig leder sparken og begynte i et mindre firma som daglig leder. Dette firmaet kjøpte så opp de gamle lokalene som familiebedriften hadde holdt til i, tok tilbake det gamle firmanavnet, og restartet bedriften for et par år siden. Eierprosentene i den nåværende bedriften er fordelt på daglig leder og 3. generasjon fra den opprinnelige familiebedriften som har 34 % hver, og tre montører som har 9 % hver. Sønnen til daglig leder er en av disse montørene. *”Så det blir gjerne litt sånn familie for å si det sånn! Men vi fant ut når vi restartet bedriften at vi ville ha med noen av montørene som eiere. For å få et miljø som er litt annerledes. Og mer tett. Og ønske om å drive en bedrift sammen”*. I tillegg har søsterbedriften 5 % ettersom dette firmaet har patent på firmalogoen. Totalt er det 4 bedrifter med samme navn, men som er organisatorisk atskilte og har egne aksjeselskaper. Disse bedriftene samarbeider blant annet med felles innkjøp og *”de tingene hvor vi ser fordeler i å være et felles for å si det sånn”*.

Daglig leder har arbeidsdag fra 6 om morgenen til halv fire på ettermiddagen. Før lunsj fakturerer han gårsdagens jobboppdrag og sender ut tilbud til potensielle kunder. Etter

lunsj er han ute på kundebesøk. Totalt oppgir han å bruke 70 % av tiden på administrasjon og 30 % på produksjon. Han kobler over jobbtelefonen når han drar hjem slik at han er disponibel helt fram til han legger seg. Han drar ikke hjem med mindre han er à jour, og kan sitte hjemme og utarbeide tilbud hvis han har vært på kundebesøk på vei hjem, slik at det blir postet morgenen etter. Så i snitt jobber han 9-10 timer om dagen. Han sier selv at han nok er kjent for å være litt stresset og at *"... jeg har nok litt lett for å dra med meg ting hjem. Men jeg tror ikke det går utover familielivet sånn sett. Men jeg er nok veldig tenkende, for å si det sånn. Altså, jeg kan sitte i salongen og ikke være til stede for å si det sånn. Det kan jeg."*

Ferie blir det lite tid til. I fjor hadde han en uke, året før der hadde han ingenting. Han prøver å ta noen langhelger og dra på hytta. Men det er ingen som tar over oppgavene hans når han er borte, kun en tidligere kollega som kommer og passer telefonen. Sønnen ønsker å bli opplært slik at han kan ta over på sikt. *"Så per i dag så er nok bedriften rimelig avhengig av meg sånn sett."* Han sier også at han er kjent for å være litt autoritær, og at det han sier blir godt fulgt opp. Men han beskriver seg selv også som enkel å samarbeide med. På spørsmål om hva han verdsetter mest ved å være selvstendig, svarer han at det er å ha den daglige oversikten, helheten i bedriften. Han syns også det er viktig å sikre sine ansatte en trygg arbeidsplass med et trivelig miljø, *"... uten at vi skal stresse oss fordervet for å få dette til å gå rundt"*.

Elektrikerbransjen er lovpålagt å være tilknyttet BHT, men denne bedriften har det ikke. Daglig leder hadde BHT for noen år siden, men de valgte å ikke tilknytte seg BHT når de startet selskapet. En BHT har tatt telefonkontakt og kommet med tilbud, noe de takket nei til. *"Det vi heller har sagt er at vi tar den kostnaden det er på den enkelte ansatte med å søke legehjelp eller tilsvarende hvis det er nødvendig. Men det forebyggende arbeidet det har vi ikke, sett fra min side, så veldig behov for nå i den type jobb vi driver med."* Daglig leder avsetter ikke noe tid til arbeidsmiljø, annet enn å sørge for at de har det trivelig på jobb og noen sosiale sammenkomster med følge i året. Elektrobransjen, er ifølge daglig leder tøff. Han nevner elektrikersyken, som er belastning på armer, skuldre og nakke. Han hevder det er blitt bedre med nytt verktøy, men han sier også at det er noe

man ikke får gjort noe med. ”For hvis en elektriker ikke skal ha armene over hodet når han jobber, det er fysisk umulig.” De følger en HMS plan, men dette gjør de på egenhånd uten tilknytning til en BHT. ”Dette med arbeid rundt spenning og de tingene hvor vi er pålagt å ha kurs hvert år, det kombinerer vi gjerne med litt førstehjelp. Så du kan si de tingene er på plass. Men det er nok ikke ekstremt bra hos oss i forhold til andre steder.”

Sykefraværet i fjor var på rundt 4 %, hvorav en av montørene var langtidssykemeldt på grunn av en idrettsskade. I år har de hatt noen skader, deriblant ett kne (idrettsskade), en akilleshæl og en rygg. Daglig leder kaller disse skadene for en kombinasjon av yrket og fritid. ”Og rygg har vi alle. Har du ikke problemer med ryggen så er du ikke frisk!” Han hevder at det ikke er økonomi som ligger til grunn for avgjørelsen om å ikke ha BHT. Allikevel nevner han at BHT kan medføre en utgiftspost litt senere i intervjuet, men da bruker han en bedrift med 100 ansatte som eksempel. Han syns regelverket burde vært sett på i forbindelse med den utviklingen han hevder har skjedd de siste årene. ”Uten at jeg skal si at BHT er brukbar, så er det veldig mye med det å gjøre. For de er jo der for å ivareta de ansatte i gåseøyne. Hvis ikke bedriften gjør det i det hele tatt, så er det klart det er nødvendig å få de inn. Hvis man går på byggeplasser. Nå slipper du jo ikke inn på en byggeplass i dag uten å ha HMS biten i orden(...) Tidligere kunne du liksom bare gå fra bussholdeplassen og inn på et bygg og begynne å jobbe. Så det er blitt veldig endret, generelt i samfunnet, på det der med HMS.”

## **Bedrift 2: Butikk-kjeden**

Informanten har tre selskaper som han eier og driver; en butikk-kjede, et eiendomsutleieforetak og et hovedkontor. Totalt er det 20 ansatte på timelønn fordelt på disse tre selskapene. På kontoret sitter daglig leder og eier av selskapene, en som har ansvar for utleie og vedlikehold av eiendommene og en deltidsansatt som tar seg av regnskap. Butikk-kjeden består av tre butikker. I tillegg er han i startfasen på en kortkjede av butikker.

Foretaket ble startet på 50-tallet av faren til nåværende eier og daglig leder. Sistnevnte kom inn på begynnelsen av 70-tallet, som nyutdannet pølsemaker. Da drev de noen få dagligvarebutikker. I 2000 hadde selskapet 150 ansatte og 16 dagligvarebutikker. Disse solgte han, tok så en kort pause før han gikk inn i eiendom og deretter inn i motebransjen. I 2004 åpnet de den første butikken, de to siste åpnet i 2005. Disse tre butikkene har en total omsetning på 15 millioner og et overskudd på 1 million.

Daglig leders arbeidsdag er normalt fra 08.30 til 17.00/18.00. Da han jobbet i dagligvarehandelen var arbeidsdagen fra 08.00 til 23.00, så han har trappet ned mye. Men han tenker på jobb stort sett fra han står opp til han legger seg. *"Det er veldig vanskelig å legge opp et løp for en som driver (...) små bedrifter. For det skjer noe hele tida. Skjer noe nytt. Men en vanlig arbeidsdag inngår i hele tida å være på hugget. Du begynner å tenke når du står opp om morgenen. Du vet hva du skal gjøre hele dagen, men vet at du blir forstyrret av telefoner, nye prosjekter, problemstillinger som du må løse der og da, hele tiden. Så det er en vanlig arbeidsdag for meg."* Han kan være stresset, men prøver å slappe av når han kommer hjem etter endt arbeidsdag og delta i familielivet. Drar han på ferie er han streng med hvilke telefoner de ansatte får ta til han. *"Bare ring, men da må det brenne"*.

Regnskapsføreren tar seg av det administrative, så hovedoppgaven til daglig leder er å ha kontroll og sørge for at driften går og at de ansatte har det bra. Han sier selv at han er flink til å delegere og gi de ansatte ansvar, slik at han selv kan ha overoppsynet. Han ser det som sin viktigste arbeidsoppgave å ta vare på bedriften og ta vare på arbeidsplassene. I tillegg vektlegger han at arbeidet skal være moro. Dette var en av grunnene til at han valgte å slutte i dagligvarebransjen og starte opp på nytt. *"Det kom vel til ett punkt hvor jeg satt med en haug med butikker og 150 ansatte (...)Også satt jeg egentlig kontraktsløs med disse kjedene. Også så jeg at verden ville bli på en måte at jeg kunne sitter her og tvinne tommeltotter, eller finne på noe annet morsomt. (...) Jeg tjente gode penger, jeg var gjeldfri og hadde egentlig bare velstand. Og så tok jeg den avgjørelsen at "nei, nå har jeg lyst til å gi meg. Gå andre veier." (...) den grunderfølelsen, den er god. Så det er der jeg er nå."*

Disse selskapene er ikke lovpålagt å ha BHT, og har det heller ikke. Daglig leder forteller at i dagligvarebransjen var det mye slitasjeskader og løfteskader, men at det i nåværende bransje nesten er lik null. I tillegg var det noen psykiske problemer på grunn av at de var mye utsatt for ran. Sykefraværet, er ifølge daglig leder, nå nede i ca 0,5 %. Daglig leder sier selv at han setter av lite tid til arbeidsmiljøet fordi han mener at det er noe som går av seg sjøl. På spørsmål om det er noe som kjennetegner småbedrifter svarer han: *"Mm.. (nikker). Du har ikke tid og råd til å planlegge sånt. Det gjør du ikke. For du prioriterer.. for å komme i gang, og for å drive småbedrifter så må du være på hugget hele tida og du må hele tida ta ting som det kommer (....) Så vi er vel mer sånn at vi legger til rette for at vi skal ha det bra og gjøre en god jobb og trives. Men er det ting som kommer på veien så tar vi det som det kommer."* For han er BHT først og fremst et kostnadsspørsmål. Han forteller at han er forsiktig med å tilby de ansatte goder av frykt for konsekvensene hvis han må fjerne de etter en stund. Han ser dette problemet hvis småbedrifter skulle fått økonomisk støtte til bht, slik Sverige har hatt. *"Det er noe jeg har lært meg gjennom årene, det er at du skal ikke.. alt du gir til de rundt deg, som er lønnet, skal du vurdere nøye. For den dagen du må ta bort noe så blir det bråk"*. Han ser at lovpålagt BHT kan tvinge småbedrifter til å tenke langsiktig og på sikt være gunstig for bedriftene, men at den store utgiften det er å tilknytte seg, er avgjørende. Siden de ikke er lovpålagt, kommer de ikke til å tenke lenger enn til utgiftene, ifølge daglig leder.

Det er heller ingen BHT som har kontaktet firmaene de siste årene. Han har fått noen mailtilbud om seminarer, men har aldri takket ja. Selv hvis seminarene er gratis, vil han takke nei. *"Jeg veit ikke hvorfor jeg svarer sånn, men det er holdningen til veldig mange tror jeg som er i den situasjonen som vi er i. For vi føler også det at myndighetene har pålagt oss så mye endringer nå de siste årene. Så du blir litt lei og, skjønner du."*

Arbeidsmiljø er for daglig leder en tosidig sak mellom ansatte og ledelse, og synonymt med ordet 'trivsel'. De har driftsmøte hver måned hvor alt rapporteres inn fra butikksjefene, også eventuelle skader blant de ansatte, sykemeldinger, konflikter osv. *"Jeg har lagt mye arbeid i å skape en god sosial profil blant de ansatte. Det vil si, små oppmerksomheter, samlinger. Litt sånne lette, hyggelige ting. For eksempel å sende ut et*

*skriv til alle; ”vi møtes på puben, der og da, tar litt mat og drikke og koser oss et par timer” (....)”*

### **Bedrift 3: Rørleggerbedriften**

Virksomheten ble startet av tre menn på slutten av 70-tallet, deriblant mannen til nåværende daglig leder og eier. I løpet av de første årene trakk de to andre seg ut og tredjemann fortsatte til han døde på slutten av 80-tallet. Da arvet kona, nåværende eier, bedriften som per dags dato består av åtte heltidsansatte og en som kun kjører vakter. Av disse ni er det fem som er i familie; daglig leder har to sønner, en svigersønn og en nevø i bedriften. I tillegg er svigerdattera under opplæring for å kunne ta over jobben til daglig leder.

Det er kun daglig leder som ikke er utdannet rørlegger, hun har gått handelsskolen og kaller seg selvlært. Kundekretsen er stort sett privatkunder, dvs. engangskunder som har et problem de trenger å få løst. På spørsmål om hvordan bedriften går, svarer hun; *”Nei, den går bra.. greit. Altså, det er ikke noen sånn superbedrift, men jeg tror.. på sånne rankinglister så står vi som solide og.. greie”*.

Daglig leder har arbeidstid fra ni til fire, og tar sjelden med seg jobb hjem.

Hovedoppgavene hennes er å ta telefonen, kundebehandling, fakturering, puring og det økonomiske. Hun sier at administrasjon tar mesteparten av tiden hennes, ettersom det er rørleggerne som må anslå pris for kundene. Hun sier at den viktigste arbeidsoppgaven hennes er å ha orden på økonomien slik at bedriften går bra og alle trives. Hun sier at hun har litt dårlig samvittighet over å ta ut mer lønn enn de andre, selv om hun er sjef og eier.

*”Jeg føler noen ganger at jeg ikke bidrar direkte til firmaet, hvis du skjønner. At jeg tjener ikke penger til firmaet. Føler meg litt døv egentlig, når jeg tar ut større lønn”*.

Dette gjør også at hun har litt problemer med å se på seg selv som sjef; *”Der er jeg litt sånn splittet, jeg har et litt sånn vanskelig forhold.. å klare å se på meg selv som sjef. Jeg vet jeg er det, men samtidig så vet jeg at hvis det ikke hadde vært for rørleggerne så hadde ikke jeg vært her. Altså.. for jeg ser egentlig på dem som de viktigste brikkene. Men jeg vet at jeg er sjef.”* Hvordan hun havnet i bransjen, nevner hun også som en medvirkende årsak til at hun sliter med sjefsrollen; *”Men det er litt rart, jeg ble på en*

*måte kastet inn i hele greia, ikke sant. Og nå er det jo 20 år siden da, men allikevel så henger det litt sånn.. jeg tror jeg aldri kommer til å se på meg selv som noe sjef, men vet jeg er det. For å si det sånn.. og tar det ansvaret, jeg gjør det altså.”* Svigerdattera blir lært opp i jobben til daglig leder, og det er ment at hun skal ta over arbeidsoppgavene hennes når hun går av med pensjon. Hun har rundt tre, fire ukers ferie i året, men tar ikke mer enn to uker sammenhengende. Det er ingen som tar hennes jobb når hun er borte, så hun må jobbe overtid når hun kommer tilbake for å være a jour.

Sykefraværet i fjor var på 7,76 %, noe daglig leder mener er bra. *”Men det er klart, altså i fjor var vi litt uheldig fordi det var en som måtte operere seg i kneet.. Ørjan, som var langtidssykemeldt da. Også måtte han ta kneet om igjen i år for det ble ikke bra”.* Hun nevner flere idrettsskader som de ansatte har hatt, og som har vært med på å øke sykefraværet. Men det er ingen av de ansatte som er hjemme på grunn av litt feber eller forkjølelse. Er de borte fra jobb, er de virkelig syke. Hun mener dette har en sammenheng med at de er en liten bedrift og at de alle føler ansvar for sin egen arbeidsplass. Ifølge daglig leder har rørleggere mye plager med vonde og utslitte knær, og at man sjelden finner en rørlegger over 50 år som er ute og jobber. Bedriften har alt utstyr som de er pliktig å ha, som vernesko, kneputer, hjelm, vernebriller, hansker og regntøy, men om rørleggerne benytter det er hun litt i tvil om. *”Altså, jeg reiser jo ikke rundt for å sjekke om dem bruker det (...), men jeg tror nok dem tar mye lettvinde veier altså. Så dem er litt sløve”.*

Bedriften benytter seg av en bedriftslege for å etterstille krav fra Arbeidstilsynet om å være tilknyttet BHT. Dette skjedde etter at Arbeidstilsynet kom på kontrollbesøk. Men de benytter legen kun for å få tatt nødvendige stivkrampesprøyter og lignende, og hvis en av de ansatte ønsker å gå til sjekk. Bedriftslegen er en allmennlege som daglig leder er bekjent av. BHT sier hun at hun har lite kunnskap om. På spørsmål om hva hun syns om å få arbeidstilsynet på døra, svarer hun; *Fy fader, jeg er så dritt lei det der altså. Jeg skjønner at dem må ha en viss kontroll på det, men da må dem jo klare å skille små bedrifter fra store bedrifter! Vi kan jo for fanken ikke ansette noen som skal ta seg av det tullet der! Arbeidsmiljøloven, ikke sant, nei, det er helt høl i huet. Og vi fikk sånne lapper*



*av han, med nestenulykker.. Hallo! Altså en nestenulykke, det er faktisk hvis jeg står på kjøkkenet og skal skjære meg en brøds\_kive, og så skjærer jeg meg i fingeren. For da er jeg på jobben. Da er det en nestenulykke. Da skal jeg skrive en sånn lapp. Jeg ble så gæren på han. Og for ikke å snakke om Kai, han holdt på å ta helt av!” Men i ettertid innså hun at det var greit å få litt hjelp til å få papirene i orden. Men hun synes det er viktig å skille små bedrifter fra store, og ut fra hva bedriftene har behov for. Informasjon om hva BHT har å tilby er også noe hun etterlyser. Bedriften har fått tilbud fra Volvat, men som daglig leder sier; ”Herregud, vi kan risikere å gå konk på å gå inn i sånne avtaler. Så mye syke er vi ikke”.*

#### **Bedrift 4: Kunnskapsbedriften.**

Dette er et skandinavisk konsern på 80 ansatte, hvorav 3 er ansatte på et salgskontor i Norge, mens resten jobber i en stor produksjonsavdeling i Sverige og på hovedkontoret i Danmark. Denne bedriften er omtrent enerådende på sitt område i Skandinavia, og hovedkonkurrentene er først og fremst amerikanske og sør europeiske selskaper. Kontoret i Norge har så å si monopol på det norske markedet, men ettersom etterspørselen i Norge ikke er så stor, er mesteparten av kundene deres utenfor landegrensene.

Den norske biten av selskapet, som er en sammenslåing av 3 selskaper, ble startet av faren til nåværende norske daglige leder på 50-tallet. Han produserte utstyr til norske bønder. Dette utviklet seg på grunn av etterspørsel fra nye kunder, og fra slutten av 60-tallet endret kundekretsen seg fra bønder til bedrifter. Sønnen, som var nyutdannet ingeniør, overtok på slutten av 70-tallet og slo seg sammen med Sverige og Danmark for å demme opp mot konkurranse fra de store utenlandske firmaene. Målet deres er å ha en fortjeneste på minst 10 prosent, et mål de som oftest klarer å nå. Bedriften investerer mye i både bedriftsutvikling og bygninger.

I tillegg til ingeniørutdannelsen er daglig leder også verktøymaker og platearbeider. Han er med på kontoret i Sverige eller Danmark hver uke, ettersom han og kompanjongen styrer konsernet. Han sier selv at han er den praktiske og tekniske personen, mens

partneren er den økonomiske. De deler arbeidet så han driver med produksjon, produktutvikling og logistikk, mens økonomen driver med markedsføring, salg og økonomi. *"Så jeg har egentlig ingen typisk arbeidsdag, jeg er litt her og der.. der hvor det er behov."* Han ser på seg selv som "en av gutta", og syns det er gøy å jobbe sammen med de ansatte. Men han syns ikke det er vanskelig å ta på seg sjefsrollen og gi folk oppgaver og bestemme. Han bruker mye tid på å samtale med mellomlederne, hjelpe til i produksjonsstyringen, effektivisere produksjonen og utvikle produkter. Viktigste arbeidsoppgaven hans er, i følge han selv, å ha tillit i markedet og tillit blant de ansatte. Han jobber derfor mye med å skaffe og opprettholde personlige relasjoner og kompetanse. *"Vi er jo en kompetansebedrift. Det er det vi er. Vi har jo både veterinærer, geologer, phv studerende og ingeniører av all mass, vi. Så det er det vi selger på.. kunnskap."* Med reisetid er arbeidsuken hans på rundt 65 timer. Han prøver å ta fire, fem ukers ferie i året, men sjelden mer enn fjorten dager i strekk. Da er det ingen som direkte tar over arbeidet hans, men han delegerer bort en del arbeidsoppgaver slik at han ikke trenger å være tilstede hele tiden. *"Du kan ikke delegere alt, det gjelder å finne ut hva folk er gode på. Og for å si det sånn, det viktigste er å vite hva dine mellomledere ikke er så gode på. Å supplere med det. Også lar du dem drive med det dem er gode på."* I denne bransjen må man, i følge daglig leder, planlegge langt frem i tid, gjerne en fem, seks år. Produktene de utvikler og lager er kostbare. *"..det er ingen ting du utvikler til under en, til to, tre millioner kroner. Du skal ikke gjøre så mange blemmer før du er ferdig. Så det gjelder å ha langsiktig tenkning, for å si det sånn".* Han oppgir å være litt stresset, spesielt når ting går galt og kostnadene stiger. I og med at han ikke har noen fast arbeidstid, ringer folk både tidlig og sent, noe som medfører at han ofte arbeider hjemme. Men han sier også at han skruer av telefonen iblant, for å slippe å være tilgjengelig.

Det norske firmaet er ikke lovpålagt å ha BHT, og har det heller ikke. Men både den svenske og danske delen har BHT (företagshälsovård og bedriftssundhetstjenesten), selv om daglig leder ikke tror de er lovpålagt. Selv sier han at han gjør lite for å bedre arbeidsmiljøet, annet enn å ha årlige medarbeiderutviklingssamtaler. *"Jeg setter av tid for å snakke med de ansatte, for de vil gjerne snakke med deg. Selv om jeg ikke har tid, så tar jeg meg tid til det. Og det vet jeg de setter pris på. Du skal ha tid til å lytte til dine"*

*ansatte". I Norge benytter de seg av fastlegeordningen hvis det er noe. De setter av et par ganger i året hvor de gjør sosiale ting, som å kjøre go kart, gå på teater eller spise ute. I Sverige har de bygd ny personalkantine og nye dusjer og garderober. Alle får frikort til helsestudio, hvis de ønsker. I Danmark får de dekket halvparten av medlemskapet. I tillegg har de bedriftslag i fotball og sykling, og i Danmark betalte de påmeldingsbeløpet til to ansatte som løp København maraton. De benytter seg også av en psykolog ved nyansettelser, som sjekker om personen passer med bedriftens profil. "Folk er jo forskjellig og det er viktig at en ansatt passer inn i det miljøet som du har og den måten du ønsker at bedriften drives på."*

Han sier at han ikke har hørt noe fra norske BHT, men at de er ganske "frampå" i Sverige. *"I Sverige så er dem mye mer pågående. Jeg får månedlig mail fra svenske bedriftshelsetjenesten om ting de driver med, tilbud. De driver jo dette som en service overfor bedriftene. For meg virker det ikke som om helsetjenesten i Norge er så... de markedsfører seg ikke noe særlig overfor småbedrifter i hvert fall".* Han er ikke interessert i å delta på seminarer i regi av den norske BHT. *"De får komme hit og fortelle hva det er for noe. De får komme med noe informasjon, kan du si. Det er ofte sånn det er.. for meg er det de som skal selge noe. De er jo en servicebedrift, og da får dem komme med noe som passer for småbedriftene. (...) det er galt hvis småbedriftene skal være de som setter av tid til det (...)"* Han sier han tror det er mulig å få flere småbedrifter tilknyttet BHT, og den enkleste løsningen for han vil være at BHT samarbeider med fastlegen. Han tar frem kampanjen mot den usunne maten på kafeteriaene langs veiene, og fokuset på matvanene til yrkessjåførene, som et eksempel. Ved å fjerne den usunne maten, blir det sett på som straff, men hvis man i tillegg gjør den sunne maten bedre gir man dem et matalternativ som er like godt og i tillegg helsefremmende. *"Hvis trailersjåførene skjønner at hvis dem spiser denne maten, kan dem leve 15 år lenger, ja, det er jo brukbar verdi det (...)* Det er jo alltid et samspill. *Ulike interesser."*

### **Bedrift 5: Engroshandel med drivstoff og brensel**

Denne bedriften emballerer og selger olje til bedrifter innen verkstedsindustrien og anleggsbransjen, og til videreforhandlere. Det er 4 heltidsansatte; en på lager, en lagersjåfør, selger, daglig leder, og kona som tar seg av regnskap. På spørsmål om noen av barna skal ta over foretaker, svarer han; *"nei, jeg vil dem ikke så vondt"*. Sønnen var ansatt en periode fordi han ikke fikk seg jobb, og i den perioden så han ulempene med å ha familien i bedriften. *"Jeg så en del skjær i sjøen så derfor ble det ikke noe av"*.

Foretaket startet på 30-tallet som en produksjonsbedrift, men gikk over til å selge ferdigprodusert vare på slutten av 80-tallet. Nåværende daglig leder og eier begynte i bedriften for 40 år siden, som selger, og for 30 år siden tok han over som daglig leder. Da eide et større internasjonalt selskap bedriften. På 90-tallet kjøpte han bedriften av dette selskapet. I fjor var omsetningen på 10,5 millioner. De selger først og fremst til andre bedrifter og videreforhandlere.

Arbeidsdagen begynner rundt klokka åtte, men er det lite kunder blir det en rolig første time med kaffe og avislesing. Selgeren ringer og prater med kunder, lagermann evaluerer olje, pakker turer og kjører ut varer. Daglig leder prøver å holde orden på innkjøp og innpriser, finner ut hva som skal være i varesortimentet og driver med litt markedsføring. I tillegg tar han kundebesøk hos de største potensielle kundene. De kundene kan ta hele dagen. Han har ingen høyere utdanning annet enn et år på handelsskolen. Han begynte i bedriften som selger, og har jobbet seg oppover til den stillingen han har i dag. Han jobber ofte lange dager og tar ofte jobben med seg hjem. *"Du vet at det er noe som ligger som du kanskje burde ha gjort. Så jeg har et sånt prinsipp at det du skal gjøre eller ta i morgen, det tar du ikke i morgen, det tar du i dag. For i morgen vet du ikke hva som skjer. I og med at det er så lite folk så nytter det ikke å surfe på den bølgen altså"*. Kona jobber fast fra åtte til fire, mens han ofte drar ned etter middag og jobber igjen. De prøver å ikke prate altfor mye jobb hjemme. *"Noe gjør vi vel, men du kan si, ikke i de grader. Vi sitter ikke og diskuterer planke opp og planke ned, det gjør vi ikke. Jeg er kanskje litt for enerådende, er kanskje litt sta på en måte. Når jeg vil det skal være sånn så skal det være sånn, liksom. Uansett hva du sier. Det er klart, jeg hører litt, men ikke så veldig godt!"*

Den kanskje viktigste arbeidsoppgaven hans er å følge med på prisutviklingen på smøreolje. De har en prisavtale med et stort selskap i bulk varer, som endres hver 3. måned. Da må han følge opp med nye prislister. I oljebransjen er man veldig utsatt hvis man ikke klarer å følge med på prisene ellers i bransjen. *”Så du kan si at hvis du selger 500.000 liter smøreolje og så er det 50 øre literen du ikke får med deg, ikke sant. Det er 250.000 kroner det. Du merker 250.000 veldig godt.”*

En annen viktig oppgave han ser som sin er å opprettholde en god tone på jobb, og prøve å legge til rette for medarbeiderne. De prøver blant annet å få til en dansketur en gang i året. Han og kona har tre uker sammenhengende sommerferie og to til tre uker spredt på resten av året. Han prøver å legge til rette slik at bedriften går rundt mens han er borte blant annet ved å bestille ekstra varer i forkant slik at de ikke går tomt for noe. Slike forberedelser gjør han på kveldstid de siste dagene før ferien. Han forventer at de som er på jobb når han er borte, bruker den tiden som trengs for å få jobben gjort. Dette betaler han ikke overtid for. *”Men jeg tror at dem koser seg når jeg er litt borte, for jeg maser fælt.”* Han innrømmer at han liker å ha kontroll og at han vanligvis ringer jobben hver dag i feriene. Han blir også ofte stresset, noe som kan resultere i at han kjefter på de ansatte. *”Noen ganger kan jeg kanskje bli litt stygg og.. jeg halshugger.. hvis det er et eller annet som jeg syns er for dumt og.. så kan det hende det blir litt sånn uberettiget kjeft.. litt stress.”* Unnskylder de ansatte seg med at de ikke har hatt tid til noe han anser som viktig, må de bruke kvelden på det. Men han gir dem fri når de ønsker det uten å trekke de i lønn. Som sjef syns han det er litt deilig å få bruke litt kjeft innimellom, men at han selv ikke går av veien for å ta i et tak hvis det trengs. Han innrømmer at han lett farer opp og at det har vært noen krangler på jobb på grunn av det. *”Jeg gir faen i hvem som er til stede hvis jeg blir skikkelig forbannet på et eller annet, da får dem så ørene flagrer. Det er kanskje litt dumt. Men det er veldig sjeldent må jeg si. Veldig sjeldent. Så jeg vet ikke om jeg kan si at jeg er noen god sjef, men håper kanskje at dem sier det, for nå holder jeg på med å prøve å få solgt denne sjappa. Så da håper jeg dem sier det når jeg har fått solgt”.* Han er 63 år og ønsker å sitte som styreformann til han blir 67 år. Da går han av med pensjon.

De er ikke tilknyttet bht, men er heller ikke lovpålagt å være det. *"For å forklare hvorfor vi ikke har bht, så sier jeg det at her er det kun dødsattest som gjelder".* De har ikke blitt kontaktet av bht, og når jeg spør om han vet hva de gjør, sier han; *"Jeg regner med at.. dem går vel inn også tilrettelegger, ja altså uten at jeg vet, så tipper jeg dem finner i hvert fall yrkesskader som kan tilbakeføres til bedriften, regner jeg med. Får vel en årlig sjekk, da. Utover det så vet jeg ikke".* 1.januar gikk en av de ansatte av med uføretrygd etter å ha vært mye syk i 2 år. han hadde jobbet med montering og sjauing fra han var 16 år, og nå er han 63 år. *"Han var, holdt på å si, ikke mett av dage, men han var bare utslitt. Forkalkninger i skuldrene og litt sånn da (...) han skulle gjøre det på sin egen måte. Han var litt sånn sta som meg omtrent, i hvert fall når det gjaldt sånne ting som løfting og sånt. Han kunne gjort det lettere for seg selv. Det er måten du gjør det på og, vet du."* Han har ikke tenkt til å tilknytte seg BHT, og forklarer det med at de er så få. Men han ser at det kan være lettere for noen utenforstående å se hva som er jobbrelaterte skader, enn for de som selv jobber i bedriften. Han syns det er forholdsvis dyrt å ha BHT når de bare er 4. *"Ja, så det er vel mye derfor. Vi bare droppet det. For jeg snakket litt med de andre her, og de hadde jo sin fastlege og da så vi ikke noe vits i å ha det. Jeg har jo vært i bedrifter med bedriftslege og, men jeg vet ikke helt verdien av det egentlig. Men det er klart at hvis det dukker opp ting som sykdommer for eksempel, eller ting som du ikke vet om som.. og noen går jo aldri til legen, ikke sant.. og har du bedriftshelsetjeneste så er du i hvert fall til legen en gang i året eller noe sånt".*

### **Bedrift 6: Solskjerming-forhandler**

Bedriften eies av de 4 ansatte, hvor daglig leder og en annen har 20 %, styreformann har 51 % og en selger har 9 %. Bedriften er tilknyttet byggebransjen og tilbyr solskjerming, som markiser og persiennner, til totalentreprenører som skal bygge nybygg og gårdeiere som har behov for utskiftning. De benytter seg av et eget firma til å montere, slik at deres arbeid i hovedsak foregår på kontoret. I det firmaet er det 6 ansatte, og de jobber kun for dette selskapet. Bedriften ble stiftet på slutten av 90-tallet. Det var styreformann som fikk et forslag på en lisensavtale på et utenlandsk varemerke som de skulle kjøpe mesteparten av produktene av. De hadde jobbet sammen før, daglig leder hadde vært driftsleder i et firma som styreformannen eide, og solgte. Da daglig leder fikk tilbud om å få jobb og

samtidig bli deleier gratis, tok han jobben. Første året hadde de en omsetning på 4 millioner, og i fjor hadde de en omsetning på 20 millioner. De har ikke noe vekstpotensial nå uten å kanskje ansette en eller to til. *"Vi har nådd toppen.. med nåværende bemanning da, selvfølgelig"*.

Daglig leder har 3 års utdannelse på handel og kontor, og tar for seg det meste av kalkulering og utarbeiding av tilbud. Han beskriver arbeidsdagen sin først og fremst som hektisk. Han starter ofte dagen med å trene i 6 tiden, og drar hjem fra jobb rundt kl 17. Treningskortet betales av bedriften. Det er han som er ansvarlig for den daglige driften og er mest på kontoret. Før hadde han en del regnskap å gjøre, men fra og med i år har de satt det bort til en regnskapsfører. Men klargjøringen og overleveringen tar han seg fortsatt av. Han jobber mye med å få best mulig pris fra leverandørene, primært fra Nord-Europa, og lage presentasjoner som styreformannen følger opp i praksis. Han tar to til tre uker ferie i året og om de er i strekk avhenger av hva slags type ferie han drar på. Det blir litt mer belastning på de gjenværende, men dette går som regel greit ifølge han. *"Men nå er det jo som regel aldri noen krise når man kan si at "han er tilbake om en uke" eller noe sånt. Da går det jo greit. Dessuten, vi tar jo imot en sms fra en kollega hvis det er noe som kniper (....) Men du skal ikke ha noe sånn "hvor er stiftemaskinen" spørsmål altså"*.

Han mener han er blitt flink til å delegere ansvarsoppgaver og at dette er en følge av økt omsetning. Han stoler på at de andre vet hva de gjør, og synes det viktigste er å ha effektiv kommunikasjon seg imellom. Men han synes de kan bli flinkere på planlegging. Han sier selv at han stresser litt for mye og at han må være tilgjengelig på telefon i helgen på grunn av at monteringsjobbene ofte er da. De kommer sist inn i byggeprosessen, og begynner på arbeidet når de egentlig skulle vært ferdig, siden de andre arbeiderne har blitt forsinket. Men sikkerheten mener han allikevel er bra, fordi entreprenørene ikke tør å gå på akkord med det. De siste 5 årene har de ifølge han, ikke hatt noen personulykker, men han nevner en hendelse i et annet firma han jobbet i; *"Han Tim da, som er sykemeldt på grunn av skulderen, han og jeg vi stod oppunder et glasstak. Skulle ta mål på noe vi skulle levere der.. på stige. Det var jo ikke noe byggeplass så det var ikke noe utstyr til*

*sikring eller noen ting der da. Det var sånn glatt betonggulv så stigen hans skled. Han stod vel på 4-5 meter tror jeg. Så da fikk han noe trøbbel nede i korsryggen som han har slitt med etter det”.*

Ifølge daglig leder er sykefraværet ”ekstremt lite” med unntak av en som nå er 80 % sykemeldt på grunn av betennelsesskade i nakke og skuldre. Den ansatte som er sykemeldt er på jobb på frivillig basis nå, ettersom han, ifølge daglig leder, ikke har lyst til å fly hjemme hele dagen. De er ikke lovpålagt å ha BHT. Ingen av bedriftene har BHT, men de hadde det første året helt til BHT gikk konkurs. De syntes de fikk lite igjen for det, kun en legesjekk i året, noe de nå gjør hos fastlegen. De fikk ingen informasjon av BHT om andre områder de kunne benytte dem på/til. ”Også der jeg jobbet før jeg kom hit, der ble det jo innført, ja i løpet av de to årene jeg var der. Så da var jeg på ett besøk der. Men det ga meg jo null og niks, egentlig. Det var en vanlig legekonsultasjon. Så hvis han egentlig skulle tilbudt meg noen andre tjenester også, så fortalte han det ikke til meg!” Etter at BHT de var tilknyttet gikk konkurs, bestemte de seg i fellesskap for å benytte seg av fastlegen og selv være ansvarlig for å gå til sjekk. Selv foretrekker han fastlege fremfor bedriftslege. Han klarer selv å gå og trene for å få overskudd, han synes ikke han trenger noen BHT til å fortelle han det. ”Hadde dem oppsøkt oss aktivt og begynt å blande nesa si borti saker og ting, det er jo klart, det ville jo bare vært positivt. Så som sagt, bare det å gå til en bedriftshelsetjeneste en gang i året.. da sitter dem egentlig bare der og tar imot penger og tar de obligatoriske prøvene, ferdig med det. Men det er klart, vi som sitter her på de samme plassene dag ut og dag inn, vi ser jo ikke alt som kanskje en annen legger merke til så fort han kommer inn døren, og som har det perspektivet at han skal se etter feil arbeidsstilling, dårlige lysforhold og hva det måtte være da”. Men selv om han synes det hadde vært positivt om BHT kom på besøk, vil han ikke gjøre noe aktivt for å få de til å komme. Selv synes han det viktigste miljøtiltaket deres har vært å flytte inn i nye lokaler hvor det er lyst og trivelig, bedre plass og et godt inneklima. De har også julebord og firmafester hvor alle drikker på firmaets regning. I tillegg har de hatt et kvalitetsseminar som gikk ut på å bedre kundeservice og lignende. Han ser ikke behov for å kontakte utenforstående når de har konflikter blant de ansatte. ”(...) hvis du ser på alt som en gruppe her, alle ti årsverkene cirka, så.. jeg kjenner dem såpass godt nå at det



*er null behov for det". Han har sammen med en av kollegaene vært med på et 40 timers HMS kurs, men dette er mange år siden. "Også har vi et verneombud da. Hvis noen spør så er han det (peker)".*

## **5.2 Intervju med en bedriftshelsetjeneste**

Før jeg intervjuet småbedriftslederne, tok jeg kontakt med daglig leder i en bedriftshelsetjeneste som holder til i Oslo. Denne bedriftshelsetjenesten består av 11 ansatte og har ca 60 medlemsbedrifter og ca 4500 medlemmer.

De tilbyr sine medlemsbedrifter å bistå i alt HMS arbeid, hjelpe til ved rusproblemer, undervise i arbeidsmiljøtemaer tilpasset den enkelte bedrift, arrangerer bransjevise seminarer om aktuelle temaer innen HMS og gå på befaring og rapportere tilbake til bedriften. I tillegg tilbyr de enkeltmedlemmer arbeidsmiljøsamtaler/helsekontroller, konsultasjoner, tilrettelegging av arbeidsplass, oppfølging av sykefravær og atferding, og hjelp med rusproblemer.

Daglig leder fortalte at de først og fremst kontaktet større bedrifter, ettersom disse som oftest benyttet flere av bht sine tjenester og dermed ga større økonomiske inntekter. De benyttet seg i hovedsak av stillingsannonser i aviser, når de skulle tilknytte seg nye bedrifter, og hun innrømte at de så etter bedrifter som virket store. Hvis de "bommet" og ringte en småbedrift, spurte de om de kunne få sende ut informasjon om sine tjenester til dem. Men det var som regel standardbrev og brosjyrer, som ofte passet bedre til en større bedrift. Ifølge henne, var småbedriftsledere ofte litt vanskelige å forholde seg til. Denne bedriftshelsetjenesten forsøkte dermed å unngå å kontakte småbedrifter, ettersom de så på disse som ulønnsomme og bortkastet tid.

## **5.3 Arbeidstilsynet i praksis**

Arbeidstilsynet har et tilsynsansvar i henhold til Arbeidsmiljøloven (§ 18-1) med blant annet at de virksomheter som er pålagt å ha BHT, faktisk har det. Arbeidstilsynet har ut fra de ressursene de råder over måtte begrense denne kontrollen til stikkprøver eller ved å

undersøke dette samtidig med annen type tilsyn. Alle lovpålagte bedrifter får med andre ord ikke sanksjoner når de ikke er tilknyttet en BHT.

I de tilfellene Arbeidstilsynet har vært på tilsyn eller via brev fått kartlagt at en bedrift ikke har tilknyttet seg BHT og dette er lovpålagt, så varsler de først at det kommer et pålegg. Så gir de pålegg om at dette skal gjøres og med en frist og hjemmel. Dersom Arbeidstilsynet ikke får tilbakemelding om at dette er gjort og mottar kopi av underskrevet kontrakt innen frist, så gis det først varsel om at det vil bli vedtatt tvangsmulkt og så eventuelt gitt tvangsmulkt. Størrelsen på tvangsmulkten vil variere noe avhengig av størrelsen på virksomheten, men vil vanligvis ligge mellom 500 for små virksomheter og opp til 1 000 kr per dag i store virksomheter (forskriften opererer med 6 dagers uke så det blir 2500- 5000 kr per uke). Tvangsmulkt vil kunne bli tvangsinnndrevet av Skattefogden dersom den ikke innbetales. Dette betyr at Skattefogden går inn i virksomheten og tar ut verdier tilsvarende beløpet i datautstyr, biler, eller annet som virksomheten eier.

## **6 Analyse**

I dette kapitlet vil jeg drøfte mine funn ved hjelp av fire forklaringsfaktorer jeg anser som sentrale for å kunne forklare hvorfor småbedrifter ikke har BHT. Disse fire faktorene er delt inn i tre hovedgrupper, og går fra et mikroperspektiv hvor jeg ser på egenskaper ved småbedriftslederne, via bedriftenes struktur, til et makroperspektiv hvor jeg ser på systemet som en helhet. Med system mener jeg lovverket rundt arbeidsmiljø, og hvordan BHT og Arbeidstilsynet kommuniserer og samarbeider med småbedriftene.

### **6.1 Egenskaper ved småbedriftslederne**

Ettersom det er småbedriftslederne som tar beslutningen om bedriftene skal være medlem av en BHT eller ikke, er det naturlig å undersøke om det er enkelte egenskaper ved dem som påvirker beslutningen. Hvis det for eksempel er slik at småbedriftsledere er en bestemt type mennesker med en bestemt type atferd, vil det være en naturlig konsekvens at de opptrer likt ved blant annet spørsmål rundt arbeidsmiljø. For å få svar på dette vurderer jeg deres psykologiske egenskaper, kompetanse, forståelse av sykdom og arbeidsmiljø, og beslutningsstil.

#### **6.1.1 Spesielle psykologiske egenskaper?**

I kapittel 2 redegjorde jeg for hvordan småbedriftsledere, definert som entreprenører og gründere, har blitt beskrevet i litteraturen ved å referere til teorier om sosial marginalitet. Beskrivelsene av småbedriftsledere som sosialt marginale ble avvist på 1980-tallet da britiske småbedriftsforskere fremstilte entreprenører som risikosøkende og innovative helter. Men hvordan kan man beskrive småbedriftsledere i 2007? Kjennetegnes dagens småbedriftsledere, representert ved mine informanter, av å besitte bestemte psykologiske egenskaper?

Den tidligere forskningens romantisering av entreprenøren, som beskriver hvordan han kommer seg opp og fram i livet tilsvarende den amerikanske drømmen<sup>13</sup>, samsvarer ikke med mine funn. Av mine informanter er et fåtall passende til denne definisjonen av entreprenøren, noe som viser behovet for en ny beskrivelse av hvem småbedriftslederen er. Entreprenørbeskrivelsen av småbedrifter på 80-tallet blir for snever 30 år etter. Historisk og samfunnsmessig utvikling, økonomi, lovendringer og det faktum at mange av dagens småbedriftsledere arver eller overtar bedrifter som ble startet på 80-tallet, gjør dagens småbedriftsledere til en ny generasjon ledere som det trengs ny forskning for å forstå. Å plassere dem inn i eksisterende kategorier, som ”entreprenøren”, blir misvisende og tillegger dem egenskaper som ikke stemmer. Det er viktig å se dagens småbedriftsledere i den situasjonen de befinner seg i framfor å søke etter psykologiske egenskaper som kan forklare deres atferd. I lys av mitt materiale er det ikke småbedriftsledernes psykologiske kjennetegn som forklarer deres atferd, men snarere forholdene de er i som pålegger dem en viss atferd og lederstil.

Et av disse forholdene er deres manglende ledererfaring og kompetanse om arbeidsmiljø. Å være leder i en bedrift med 5 ansatte krever en blekksprutkompetanse (jf Kap 2.1) hvor man kan bidra på alle områder i bedriften. Lederen kan svært sjeldent tillate seg å bare være leder, og de ansatte må også være fleksible overfor arbeidsoppgaver. Det er dette som gjør bedriftene organiske og dermed også konkurransedyktige (jf Kap 2.3). Dette kommer jeg tilbake til når jeg analyserer bedriftenes struktur i lys av Mintzbergs teori.

Blant mine informanter har fire av seks blitt ledere mer eller mindre ved tilfeldigheter. De har ikke startet opp bedriften selv, men jobbet seg opp fra bunnen av, arvet bedriften, fått sparken i en større bedrift og startet opp med en kamerat, eller fått tilbud om medeierskap av en tidligere arbeidspartner. De faller ikke inn under en felles personkarakteristikk eller stereotype. De jobber ulikt, de er både autoritære, ydmyke, rolige, hissige og oppofrende. De har ulike lederstiler og – atferd. Det som gjør dem like, er at de er i samme situasjon.

---

<sup>13</sup> Med den amerikanske drømmen mener jeg forestillingen om at man kan klare hva som helst uansett klasse, hudfarge, økonomi og lignende bare man har troen på å lykkes og evnen til å arbeide hardt. Tilsvarende de norske emigrantene som dro til Amerika med tomme hender, men med drømmen om et bedre liv.

Men av mine seks informanter passer to til beskrivelsene fra den tidlige småbedriftsforskningen på 80-tallet: eieren av butikkjeden og eieren av den skandinaviske kunnskapsbedriften. Disse to er hva man i dag kaller gründere og har ikke havnet som leder i bedriften på en like tilfeldig måte som de fire andre. Men om de passer med beskrivelsene i entreprenørforskningen, er de allikevel like forskjellige som de andre informantene. Eieren av butikkjeden tok over etter faren sin, som var entreprenør; *"Hva var det vi pleide å si. Han starta med gjeld og fjorten kroner i vekslepenger"*. Dette er en slik beskrivelse som entreprenørforskningen på 80-tallet støtter. Min informant, som tok over bedriften, innehar også slike egenskaper ettersom han solgte firmaet og startet opp i en helt ny bransje uten tidligere erfaring på området. Denne gründerstilen hvor risikosøking og innovasjon står sentralt, finner jeg også igjen i deleieren av det skandinaviske konsernet. Han overtok også etter sin entreprenørfar og har videreutviklet bedriften for å stadig kunne være konkurransedyktig i et presset marked. Men han har samtidig en solid ingeniørutdannelse i ryggen, noe som minsker fallhøyden hvis bedriften går konkurs. Denne bedriften er ikke en småbedrift per definisjon ettersom den norske delen bare er et salgskontor og en del av en større helhet. Men bedriften startet opp som en småbedrift, med enkel struktur (Mintzberg, 1983) slik de fleste senere større bedrifter gjør. Denne bedriften blir mer som en motpol til de øvrige bedriftene, og i denne bedriften kan vi få et innblikk i hvordan en større bedrift med 80 ansatte og en annen organisasjonsstruktur ledes i forhold til små bedrifter. Her er også kompetanseforskjellene store, noe som jeg mener kan være avgjørende for beslutninger vedrørende arbeidsmiljø og BHT.

Det er med andre ord ingen klare personlighetstrekk som kan forklare hvorfor småbedriftsledere ikke tilknytter seg BHT. Mine informanter er ikke entreprenører slik den britiske småbedriftsforskningen på 80-tallet beskrev, og det er dermed situasjonen fremfor personen som påvirker den beslutningen de tar/har tatt. Felles for mine informanter er derimot mangelfull arbeidsmiljøkompetanse og erfaring, noe som kan være bestemmende for den mangelfulle oppslutningen rundt BHT. Hvis de vet lite om arbeidsmiljø og BHT, er det kanskje bedre å la være å tilknytte seg enn å bli medlem av noe man ikke har kunnskap om?

### 6.1.2 Kompetanse

Herbert Simon (1957) fremhever i sin teori om det administrative mennesket at beslutningstakere har begrenset kunnskap, og at denne kunnskapen er farget av hans interesser, evner, utdanning, erfaring og organisasjonsstruktur. Blant mine informanter har bare én høyere utdanning, og samtlige av informantene mangler ledelsesutdanning. En informant har vært mellomleder i et større firma og har dermed ledelseserfaring, men majoriteten av informantene mangler høyere utdanning og ledelseserfaring. De fleste har fagkompetanse og utdanning i bransjen bedriften er i, og flere har gått gradene i yrket fra bunnen og opp. Et eksempel på dette er når eieren i smøreoljefirmaet forteller hvordan han startet i firmaet på 70-tallet: *”Da begynte jeg som selger. Merkelig nok... jeg visste hva olje var, men det var ikke mange dagene jeg hadde på meg før det var bare å hive seg på. Altså, det vil si jeg begynte som selger og ringte kunder og prøvde å følge det opp. Så da lærte jeg jo ganske mye. Måtte ringe og spørre kunden da, og leste mye om produktene. (...) så hadde jeg ansvaret for salget og da ble jeg dratt inn i innkjøp av tilsetningsstoff og produksjonsmetoder og... Og da lærte jeg ganske mye, for å si det sånn, det var der jeg egentlig lærte. Så du kan si jeg har gått alle gradene her, fra zero og opp.”*

Lederen i rørleggerfirmaet kom inn i bedriften ved en tilfeldighet, og hadde handelsskolen som utdanning: *”(...) da var det så fint å ha handelsskolen for da kunne jeg begynne i parfymeri, skjønner du. Men det ble det aldri noe av for jeg giftet meg 17 år gammel, så da fikk jeg ikke noe mer utover det.”* Hun forteller at mannen hennes startet bedriften, men at hun overtok etter at han døde. Hun er ikke rørlegger selv, og har dermed ikke kompetanse til å gi pristilbud når kunder ringer. De ansatte i firmaet har mer utdanning og kompetanse enn henne, noe som medfører at hennes arbeidsoppgaver begrenser seg til det administrative. Men planlegging og tilrettelegging er det ikke satt av tid til. *”Det blir til... vi tar mest ting som det kommer, vi. For vi har den type jobber og det er forferdelig vanskelig å langtidsplanlegge. Så vi tar det stort sett en dag av gangen. Ikke fullt så galt, men..”* Hun tar for gitt at arbeidssituasjonen umuliggjør planlegging og bruker dermed ikke tid på det. Selv om hun nevner at rørleggerne ofte bruker for lang tid på å sende ut tilbud og fakturere arbeid, gjør hun ikke mer ut av det enn å kjøpe på dem.

Når ledere i småbedrifter ikke har ledelsesutdannelse eller erfaring, men solid fagkompetanse, farger dette de beslutningene de foretar. De blir praktiske før strategiske, som Beckérus og Roos hevder (1987), og prioriterer bedriftens daglige gjøremål framfor å legge strategier for fremtiden. Mangelfull lederkompetanse og kunnskap medfører manglende kjennskap til arbeidsmiljøtiltak og forståelse av betydningen av å investere i et fremtidig arbeidsmiljø, som arbeidsmiljøloven og BHT poengterer betydningen av. Lederne prioriterer de tingene de er gode på, og gjør det godt. På denne måten fungerer bedriften etter de standarder lederne setter. Simons modell av det administrative mennesket passer derfor godt på småbedriftsledere. De foretar valg og beslutninger ut fra den kunnskapen de besitter og/eller rekker å hente inn og prioriterer praktiske og daglige gjøremål på bakgrunn av begrenset informasjon, kunnskap og kapasitet.

Det skandinaviske konsernet er en kunnskapsbedrift hvor mange av de ansatte har solid fagkunnskap og utdannelse, og hvor teknostrukturen er stor. Her er det ikke lederne som har hovedansvaret for beslutninger rundt BHT, men personalsjefene i hvert land. Så når min informant forteller at han ikke vet mye om hva BHT tilbyr av tjenester, sitter allikevel bedriften inne med betydelig informasjon. De har bygd ny personalkantine og nye garderober, alle får dekt halvparten eller har gratis medlemskap i helsestudio, de har bedriftsidrettslag og lignende. I tillegg har de faste medarbeidersamtaler og sosiale sammenkomster årlig. Det er med andre ord store forskjeller i utdannelse og kompetanse i denne bedriften i forhold til de andre bedriftene jeg intervjuet. I dette konsernet er det mellomledere som har ansvar for arbeidsmiljø, og de er tilknyttet både FHV og BST. Denne ulikheten kan forklare hvorfor lederne i småbedriftene ikke har BHT og ikke ser behovet for BHT. De har ikke kompetanse på området, og de har for mange arbeidsoppgaver slik at arbeidsmiljø nedprioriteres. Det er heller ingen mellomledere i bedriftene, som kan ha ansvar for arbeidsmiljø. Antonsson og Schmidt (2003:24) fant i sine intervjuer at småbedriftene vet for lite om den svenske FHV. Dette medfører at de ikke har mulighet for å vurdere nytten av FHV sine tjenester.

Denne manglende kompetansen medfører med andre ord at lederne ikke ser behovet for tiltak og fokus på arbeidsmiljø. De vet heller ikke hva de skal se etter. De forstår arbeidsmiljø og sykdom på en annen måte enn personer med kompetanse på området, noe som det er viktig å gå nærmere inn på for å forstå småbedriftsledernes situasjon bedre.

### 6.1.3 Forståelse av arbeidsmiljø og sykdom

Et forhold som kom fram i intervjuene og som jeg allerede under intervjuene måtte ta hensyn til, var småbedriftsledernes forståelse av begrepet ”arbeidsmiljø”. Dette er noe som tidligere forskning ikke har undersøkt, men som jeg mener kan være med på å forklare den dårlige kommunikasjonen mellom BHT og småbedrifter og være en årsak til at småbedrifter ikke tilknytter seg BHT.

Når jeg spurte om hvordan arbeidsmiljøet var i mine informanternes bedrifter, svarte alle uten unntak at de hadde det trivelig og fint på jobb, og at de passet på å ha et par sosiale sammenkomster i året for å gjøre noe hyggelig sammen. Når jeg spurte daglig leder i elektrikerbedriften hvor mye tid han satte av til arbeidsmiljø, svarte han dette; *”Det er et veldig godt spørsmål, det har jeg tenkt lite grann på i forbindelse med at du kommer på besøk.. Det er vanskelig å måle for jeg tror arbeidsmiljø er så avhengig av helheten. Altså hvordan bedriften ledes, bygges, og hvordan montørene selv, eller de ansatte selv vil at bedriften skal være. (...)Tilbake til det du spurte om ”hvordan er min lederstil”. Hvis montørene føler at de har et ansvar for at dette skal gå greit og at vi skal være sammen, så tror jeg at det er en del av arbeidsmiljø. Du avsetter ikke noe spesiell tid til det, men det er hele holdningen i bedriften og hele miljøet i bedriften som avgjør det. Og det er klart hvis det er sånn pang, pang, pang, så blir også miljøet deretter. Og det er klart jeg kan være litt grinete og litt stresset. Og hvis vi har for lite å gjøre eller for mye å gjøre så jeg jager alle montørene hit og dit, så.. Jeg kan egentlig ikke si at jeg gjør noe spesielt annet enn å sørge for at vi har det trivelig. For å si det sånn”.*

Jeg oppdaget etter noen intervjuer at det var nødvendig, og interessant, å spørre hva de legger i arbeidsmiljøbegrepet. Svaret jeg fikk da jeg spurte informanten i



smøreoljefirmaet om dette, var følgende; *"Det er vel, altså første bud er at du skal ha det sånn at du skal trives, kan du si, og ha en form for frihet under ansvar. Også er det selvfølgelig, altså selve miljøet hvis du da tenker det som... det er jo en møkkabedrift for å si det sånn. Så stygt og alle de greiene der. Men det må bli sånn, det blir sånn med en gang.. med olje så er det bare rot og kaos"*. Dette utsagnet viser at han forstår arbeidsmiljø som sosial trivsel i form av at de ansatte har det hyggelig på jobb, og hvorvidt det er rent på arbeidsplassen.

Ifølge Fivelsdal og Bakka (2002:159) persiperer vi dagliglivet ut fra kognitive kart og skjemaer vi har tilegnet oss fra tidligere opplevelser og sosialisering. Det er realistisk å hevde at småbedriftslederne benytter seg av de samme kognitive kartene når de vurderer og snakker om bedriftens arbeidsmiljø, som de ellers benytter i dagliglivet. Grunnen til dette er at de mangler ledelseskompetanse og kunnskap om arbeidsmiljø. Men de benytter kognitive kart basert på sin fagkompetanse når beslutninger vedrørende kunder, leverandører, oppdrag og økonomi skal tas. Fivelsdal og Bakka skriver videre at faglig ekspertise ofte fører til "blinde flekker" på andre områder. For eksempel er lederne dyktige i sitt yrke, men mangler kompetanse innen arbeidsmiljø. Slik "velutdannet inkompetanse" (Fivelsdal & Bakka, 2002:159) er problematisk når en fagkyndig person, som en småbedriftsleder ofte er, skal benytte kunnskapene sine på andre situasjoner og problemer. Dette begrepet er i sosiologien benyttet på høyt utdannede spesialister, men jeg mener begrepet passer bra på småbedriftsledernes arbeidssituasjon.

Blekksprutkompetansen (Beckérus & Roos, 1987) som småbedriftsledere må ha for å kunne være hele ledelsen og administrasjonen alene, forutsetter kunnskap på alle områder. Men når de mangler kompetanse utover fagområdet, vil de fylle sine "blinde flekker" ut fra sine personlige kognitive kart. Dette, mener jeg, kan være med på å forklare hvorfor mine informanter oppfatter begrepene "arbeidsmiljø" og "sykdom" på en annen måte enn slik de er definert i lovverket. Dette setter også uttalelsen fra lederen i rørleggerbedriften, som mente at deres sykefravær var veldig lavt selv om det var på 7,76 %, i et mer forklarende lys<sup>14</sup>. Hun forklarer sin forståelse av sykefravær på følgende måte; *"Vi har ikke noe sånt sykefravær med forkjølelse og sånn... pingle. Altså er det*

---

<sup>14</sup> Dette kommer jeg tilbake til i 6.1d Beslutningsstil.

*noen som blir syke her så har dem operert et eller annet eller.. Så... og det tenker jeg, selvfølgelig er det sykefravær, men jeg tenker ikke så mye på at det er det, for at det er liksom... altså jeg tenker mer på sykefravær som sånne pingler jeg; "Å, jeg har så vondt i halsen så jeg tar to dager".*

Ut fra dette sitatet synes hun å dele inn sykdom i legitim og ikke legitim, hvor sistnevnte ikke eksisterer i deres bedrift. Skader som benbrudd og røket leddbånd er seriøse skader hvor den ansatte ikke avstår fra jobben fordi han er pinglete. Ordet sykefravær er med andre ord negativt ladet, og legitim sykdom faller ikke innunder hennes definisjon av sykefravær. Lignende forståelse av sykefravær kan også ses hos lederen av bedriften som er forhandler av solskjerming. Da jeg spurte han hvordan sykefraværet er i hans bedrift fikk jeg dette svaret. *"Nei, det er ekstremt lite. Vi har jo en nå som egentlig er 80 % sykemeldt på grunn av en betennelsesskade fra skulderen og ned i håndleddet, men han må jo bare prøve å ikke belaste den, og sånn."* Han har, i en bedrift med 10 ansatte, en person som er 80 % sykemeldt. Allikevel mener han sykefraværet er *ekstremt lite*. Jeg spurte videre om betennelsen skyldtes jobben. *"Enten kommer det av det at... altså han jobbet jo i produksjon og montering og den slags før han kom hit... og enten er det noe han har dratt med seg derfra, jeg tror det er noe gammelt noe, kanskje han har blitt verre av... kanskje det er musearm, sånn delvis da... Han er ikke helt sikker selv. Men det begynte å bli ille på høsten i fjor. Sånn at det.. det er jo behandling flere ganger i uka, dem finner ikke helt ut av hva det er, skjønner du. (...) så han er jo her på helt frivillig basis. Han har ikke noe lyst til å fly hjemme hele dagen. Men bortsett fra det så har det ikke vært noe sykemeldinger, og om jeg er oppe i et par dagers sykefravær på disse årene, så er det toppen."* Lederen ser på dette som en uunngåelig skade som det ikke er noe å gjøre med. Dette sitatet kan dermed illustrere det jeg tolker som en individualisering av sykdom i småbedriftene. Det er ikke bedriftens og lederens ansvar når en ansatt er skadet eller syk. Hver enkelt får selv ta ansvar for sin egen helse. Hvis en ansatt ikke løfter riktig og får ryggproblemer, er det dermed den ansattes ansvar, selv om bedriften taper både arbeidskraft og inntekt. Likeledes er det hver enkelts ansvar å bli frisk ved å gå til kiropraktor, fastlege, fysioterapi eller treningssenter. Bedriften og lederen blander seg ikke opp i dette. Hvis en ansatt kommer med sykemelding, tar

bedriften konsekvensen av dette ved å ha en mann mindre i arbeid til den ansatte er tilbake på jobb. Men selve sykdommen eller skaden ser ikke ut til å være et tema lederne går inn på og undersøker nærmere. Denne ”ta vare på seg selv” mentaliteten går igjen blant de bedriftslederne jeg intervjuet. Blant annet er de fleste skeptiske til råd fra en eventuell BHT.

*”Det er greit å gi folk gode råd og sånt noe, men jeg mener at jeg klarer å styre det selv da.”* Dette sier solskjerming forhandleren på spørsmål om en BHT kan være til nytte for bedriften. Han trener på et treningssenter hvor medlemskapet er betalt av bedriften. Men hvorvidt de andre vil trene er opp til hver enkelt. Han tar ansvar for sin helse, noe de andre også må gjøre. I rørleggerbedriften gjenspeiles denne mentaliteten når lederen forteller om to tidligere ansatte i firmaet. En narkoman og en alkoholiker. *”Så... og da kom jo ikke han på jobben, han. Og da... da drakk han (..) og da hendte det at vi hentet han. Lot han sitte på med noen andre da, bare sånn at vi skulle ha litt oppsyn over han og få han edru. For det var jo det som var cluet, å få han edru igjen ikke sant? For ellers så bare fortsatte han.”* Hun og de andre i bedriften tok hensyn til at han var alkoholiker, men tiltakene de hadde var uprofesjonelle. De tok han med i en av bilene for å få han vekk fra flasken, men noen ytterligere tiltak ble ikke iverksatt. Det endte med at de måtte legge han inn på en rusklinikk for behandling. Da hadde han vært ansatt i flere år.

Sitatene ovenfor illustrerer hvordan lederne benytter seg av et emosjonelt språk når de snakker om arbeidsmiljø og sykdom, mens de bruker et teknologisk språk når de snakker om finansielle og fagspesifikke forhold innenfor deres bransje (Riise, 2003, [www.hkg.no](http://www.hkg.no)). Mangler de et språk å formidle de menneskelige aspektene ved bedriften på, kan de heller ikke se og forstå de kreftene som påvirker de ansatte i bedriften, og heller ikke iverksette tiltak for å bedre disse forholdene. Denne feilaktige forståelsen av sykdom og arbeidsmiljø fører derfor til at behovet for BHT ikke ses, og dermed heller ikke benyttes.

Men hvis vi snur på det, og ser på hvordan BHT omtaler arbeidsmiljø og lignende begreper, kan de antakelig med større hell kommunisere slik at småbedriftslederne forstår

dem bedre. BHT kommuniserer i hovedsak til småbedrifter ved å sende ut standardbrosjyrer, hvor språket er faglig. Begreper blir ikke forklart og misforståelser kan dermed forekomme uten at BHT vet det. Å snakke i folkelige termer er noe leger ofte gjør ovenfor pasienter. Blaxter belyser dette fenomenet ved å eksemplifisere slik snakk. ”*You`ve picked up a germ*” og ”*It`s just a tummy bug – there`s one going around*”, er slik folkelig snakk som ikke er like komplekst og uforståelig som medisinsk fagterminologi (Blaxter, 2004:47). Hvis BHT endrer kommunikasjonsform, vil informasjonen de besitter kanskje nå frem til småbedriftene. Men da må de ikke bare sende ut standardiserte brosjyrer slik de gjør per dags dato. Antonsson og Schmidt (2003:41) poengterer i sin diskusjon, om hva den svenske FHV bør gjøre for å nærme seg småbedrifter, at språket er viktig. Hvilke ord som benyttes og hvordan ”arbeidsmiljø” presenteres kan avgjøre hvordan småbedriftslederne oppfatter og forstår budskapet. Antonsson og Schmidt fant ut at begrep som de ansattes delaktighet og engasjement, lederskap, arbeidsorganisasjon, og trivsel er mer interessante for småbedrifter enn faguttrykk som arbeidsmiljøeksperter vanligvis benytter.

Helse kan ses på som noe man har, gjør eller er. Dette er representasjoner av helse, og en person kan besitte alle tre. Denne måten å definere helse på, kommer fra Claudine Herzlich og hennes studier på 60-tallet (Blaxter, 2004:49). Hun var inspirert av blant annet Foucault, og hun identifiserte tre metaforer som beskriver hvordan folk snakker om helse og sykdom. Sykdom som ødeleggende, frigjørende og okkuperende. Disse metaforene ligger til grunn for de tre representasjonene av helse en person kan besitte. Å gjøre helse, vil si at helse ses på som en styrke og en kapasitet til å motstå sykdom. Denne tilnærmingen har ofte personer som forsvarer seg mot sykdom av en eller annen grunn (Blaxter, 2004:49). En slik grunn kan for eksempel være bedriftens overlevelse, slik lederen av rørleggerbedriften beskriver. *For nå har jeg venninner som jobber i det offentlige og (...) jeg har ikke hørt på maken, jeg! Jeg synes dem er sykemeldt støtt, jeg! Så har dem vondt i skulderen da, og så har dem vondt i albuen også har dem... Jaja, tenkte jeg. Hvis jeg skulle vært så mye borte så kunne jeg bare sett meg om etter en annen jobb, jeg.* Hun er ved god helse fordi hun ikke kan være syk. Hun har ikke tid til det og hun har ikke råd til det. Hun impliserer i sitatet ovenfor at hadde hun vært i en annen

jobbsituasjon lik venninnene sine, kunne hun vært mer syk enn hun er nå. Ikke fordi en offentlig jobb nødvendigvis er mer farlig eller *gjør* deg mer syk. Men fordi jobbsituasjonen *muliggjør* sykdom. Sykdom blir da okkuperende og frigjør den syke fra alle andre ansvar enn ansvaret for å bli frisk (Blaxter, 2004:48). Hvis vi ser hva slags utbytte denne rørleggerbedriften vil ha av medlemskap i BHT, ut fra denne forståelsen av helse og sykdom, er utbyttet lik null. De kan ikke være syke på grunn av jobbsituasjonen uansett om BHT er i bildet eller ikke. Helse, og dermed også sykefravær, blir et spørsmål om moral.

Dette moralske aspektet fant Blaxter og Paterson framtrædende i en undersøkelse i 1982 av kvinner med lav sosioøkonomisk bakgrunn i en skotsk by, og deres døtre. Helse var blant disse kvinnene enten fravær av sykdom, benektelse av sykdomseksistens, evne til å normalisere sykdom (for eksempel pga alder), eller evne til å ikke ”bukke under” ved sykdom (Blaxter, 2004:49). Normalisering av sykdom finner jeg i mine informanternes beskrivelse av blant annet rørlegger- og elektrikersyken. Det er en allmenn oppfatning i disse bransjene at yrket er belastende for kroppen og at man etter mange år i yrket blir utslitt. En av rørleggerne i rørleggerbedriften har gått fra å være ute og jobbe, til å sitte på kontoret på grunn av slike slitasjeskader. Å godta at ”sånn er det bare” kan være en av årsakene til at småbedriftslederne ikke ser behov for BHT. En BHT vil ikke, ut fra sykdomsnormaliseringen, ha noen effekt på slitasjeskadene.

For å summere opp forstår småbedriftslederne arbeidsmiljø, sykdom og helse ut fra de kognitive kart de besitter. Disse kartene er preget av deres fagkunnskap og mangelfull kompetanse på arbeidsmiljøområdet. De benytter dermed et annet språk og en annen tenkemåte når de snakker om arbeidsmiljø, enn det BHT og myndighetene gjør. De benytter seg i hovedsak av fagterminologi. I tillegg ser småbedriftslederne på helse som et moralsk spørsmål hvor sykdom unngås for enhver pris. Skader og sykefravær deles inn etter hvorvidt det er uunngåelig sykdom eller ”pinglesyke”, hvor pinglesyke tilsvarer sykefravær. Legitim sykdom oppfattes ikke som sykefravær, noe som forklarer hvorfor småbedriftslederne ikke ser behov for BHT. For i deres bedrifter er legitim og uunngåelig sykdom en del av arbeidshverdagen.

Disse hovedpoengene kan deles inn i seks dimensjoner ved småbedriftsledernes forståelse av sykdom. (i) De deler inn sykdom i legitim og illegitim sykdom. Legitim sykdom er for eksempel slitasjeskader, mens illegitim sykdom er forkjølelse og ”pinglesyke” som er nevnt tidligere. (ii) De benytter seg av et emosjonelt språk når de snakker om sykdom og arbeidsmiljø, mens de benytter et teknologisk språk når de snakker om bedriftens økonomi, teknologi, og sitt eget fagområde/yrke. (iii) Hvem som er ansvarlig for skader eller sykdom, vurderes uavhengig av om skaden/sykdommen oppfattes som legitim eller illegitim. For eksempel mente lederen av smøreoljefirmaet at en av hans ansatte, som hadde slitasjeskader på grunn av tunge løft på jobben, selv var ansvarlig for dette fordi han løftet feil. Men skaden anså han som legitim. (iv) Den ansvarlige, ved forrige dimensjon, er nødvendigvis heller ikke den som er ansvarlig for friskgjøring. Er den ansatte legitimt skadet/syk kan lederen mene at det er bedriftens ansvar å få den ansatte tilbake i jobb. Men dette er ikke alltid sammenfallende. Hvem som har ansvaret for friskmelding er dermed en uavhengig dimensjon. (v) Sykdom er også relatert til hvorvidt sykdom er mulig. Hvis arbeidsplassen muliggjør sykdom, for eksempel ved at en annen kan ta over arbeidsoppgavene, er det lettere å være syk og borte fra jobb. Blant småbedriftsledere oppfattes sykdom som umulig på grunn av situasjonen de er i. De er derfor ikke syke. Den siste dimensjonen (vi) dreier seg om normalisering av sykdom. Normalisering innebærer at de ser på enkelte sykdommer og plager som normale deler av deres yrkestilværelse. Disse sykdommene og plagene blir dermed ikke sett på som sykdom, men nærmest noe som hører livet til.

#### **6.1.4 Beslutningsstil**

I rapporten til Antonsson og Schmidt forklarte småbedriftslederne som ikke hadde BHT at dette var et kostnadsspørsmål kombinert med at de ikke så behovet for å tilknytte seg. At lederne ikke så behovet for BHT i sin bedrift, kan ifølge Antonsson og Schmidt være mangel på kunnskap om hva BHT tilbyr av tjenester (Antonsson & Schmidt, 2003). Blant mine informanter var det bare en informant av seks som visste hva BHT tilbyr av tjenester. Hvis de fikk informasjon fra en BHT i posten eller på e-post, svarte flere at

dette ble kastet ulest. En av informantene fortalte også at ved tidligere bedriftslegebesøk hadde han ikke fått informasjon av legen om ytterligere tilbud utover den årlige legesjekken. Mine informanter har dermed ikke oppsøkt BHT for å få informasjon, flesteparten mener at det er BHT sitt ansvar å informere dem, men de har samtidig ikke tilegnet seg den informasjonen som BHT har sendt dem. Informantene hevder det siste er på grunn av tidsmangel og nødvendig prioritering av viktigere saker. Antonsson og Schmidt intervjuet flere svenske FHV hvor disse fortalte at de nedprioriterte småbedrifter (Antonsson & Schmidt, 2003). Min samtale med den norske BHT bekrefter dette og viser at det er et kommunikasjonsgap mellom BHT og småbedrifter.

At informantene kaster eventuelle brev fra BHT ulest, viser også at de ikke søker ny kunnskap om BHT og arbeidsmiljø generelt. De foretar dermed beslutninger rundt BHT uten kjennskap til deres tjenester. Å foreta en slik beslutning for eksempel vedrørende kjøp og salg av varer, basert på null informasjon om leverandører og marked, vil betraktes som irrasjonelt. En av informantene beskriver dette på følgende måte; *"Det er noe jeg har lært meg at skal du lykkes i dag så må du ha ekspertise rundt deg. For vi gründere, eller vi som skal drive butikk, vi er flinke på vårt område og så må vi betale for alle de andre tjenestene. Det er veldig viktig. Og da må du skaffe de som du føler er riktig. (...) Og da bruker jeg alltid en advokat eller en revisor som jeg bruker i selskapet eller det selskapet jeg skal kjøpe fra. For å få litt råd og vink og tanker og litt lure spørsmål og sånt noe"*. Denne informanten beskriver hvordan han innhenter informasjon fra eksperter når han skal foreta beslutninger basert på kunnskap han ikke besitter. Dette er en rasjonell vurdering hvor han innser sine begrensinger og henter informasjon ved hjelp av ekspertise. Men vurderingen vedrørende å ha BHT eller ikke, begrunnes ikke rasjonelt. Han vedkjenner at han mangler kunnskap på området, men gjør ingenting for å bedre kunnskapen før beslutningen tas (eller snarere ikke tas ettersom bedriften ikke har tilknyttet seg BHT). Faktisk forteller han at tidligere arbeidsmiljøkrav har vært positive for bedriften, uten at dette påvirker vurderingen hans. *"Og jeg har vært med på dette så lenge nå, alle disse endringene. (...) med Arbeidstilsynet, og du skal gjøre sånn og du skal ha gummimatte på gulvet og alt dette her. Du blir irritert der og da for du ser bare pengene flyr ut. Men på sikt så ser du at en del av de elementene, det har vært bra. På*

*sikt. Mindre sykemeldinger, du slipper å skaffe nye folk, du sparer deg selv for masse belastninger ved å endre alt dette på veien fra sykdom, og sånn så det er... mye bra.”*

Hans begrunnelser er først og fremst økonomiske, og han forteller at det er økonomien som er førsteprioritet hos han. Men selv om han ser en langsiktig økonomisk gevinst ved å ha BHT, velger han å ikke tilknytte seg. *”Jeg tror at, i det store og det hele og på lang sikt så vinner vi på det. Jeg tror det. Men på kort sikt så taper vi på det. Og det vil si at småbedrifter som da ikke må ha det, de.. vi tenker ikke så langt som det de store må gjøre. Så jeg tror det er forskjellen. Så jeg tror de vil tjene inn det på en annen måte, fortære enn det vi småbedrifter klarer å gjøre”.*

Denne vurderingen kjennetegner småbedriftslederne jeg har intervjuet, med unntak av lederen i det skandinaviske konsernet som så på langsiktig planlegging som nøkkelen til suksess og overlevelse. Lederne har ikke råd til å investere i noe som gir langsiktig gevinst, ettersom bedriftens størrelse og inntekt krever gevinster her og nå. Beckérus og Roos så at deres ledere var praktiske før strategiske (Beckérus & Roos, 1987), noe som sammenfaller med mine informanter. De prioriterer å gjøre det daglige arbeidet bra, og involverer seg i alle elementer i den daglige driften, fremfor å gi fra seg litt ansvar og legge strategier for fremtiden. Manglende lederutdanning og struktur i bedriften er faktorer som kan avgjøre dette. At enkelte av informantene har samme utdanning som de ansatte, eller mindre utdanning<sup>15</sup>, fremhever også det praktiske arbeidets betydning. De er selv ute blant kunder og tar i et tak der det trengs fordi det faller dem naturlig. Flere sa også at dette var avgjørende for at forholdet mellom dem og de ansatte var så bra. De er ikke redde for å ”bli møkkete på fingrene”, noe som skaper et likeverdig forhold mellom dem og de ansatte. *”Jeg må gjøre alt”*, svarte lederen i oljebedriften, og bekrefter den blekksprutkompetansen Beckérus og Roos beskriver i sine undersøkelser (Beckérus & Roos).

Samtlige informanter oppfattet bedriftens sykefravær som lavt og mer eller mindre uproblematisk. Der hvor de hadde en langtidssykemeldt ble dette sett på som noe som ikke kunne vært forhindret, verken av dem selv eller av en BHT. Blant annet ble både

---

<sup>15</sup> Jf lederen av rørleggerfirmaet som ikke hadde mesterbrev.



elektrikeryrket og rørleggeryrket beskrevet som yrker med uunngåelige belastningskader. Gjennomsnittlig sykefravær for bedrifter med 1-9 ansatte var i 2005 på 5,4 % (statistikkbanken.no) og rørleggerbedriften hadde et sykefravær i 2005 på 7,76 %. Dette er et relativt stort avvik, og det er mye kostnader knyttet til et så høyt sykefravær. Denne bedriften benyttet seg av en allmennlege for å etterkomme kravet om å ha BHT, men samtidig holde kostnadene nede. Blant annet unngår de å betale administrasjonsgebyr og de betaler bare for hver time de benytter seg av. Denne kostnadsbesparelsen mener jeg det kan stilles spørsmål ved. Er det en reell kostnadsbesparelse eller hadde bedriften spart penger ved å benytte seg av flere BHT-tilbud og på den måten kanskje fått ned sykefraværet? Dette er det ikke noe fasitsvar på, og jeg skal ikke forsøke å komme med et, men heller stille spørsmål ved tankegangen. Er det rasjonelt å hevde at det ikke er behov for BHT når man har et sykefravær på 7,76 %?

Hvis vi ser på dette spørsmålet i lys av administrative man modellen til Simon, kan vi spørre videre: hvilke mål har lederen i denne bedriften, og hvilke aspirasjonsnivå må oppfylles for å nå dette målet? Etter min vurdering er bedriftens og lederens overordnede mål at bedriften går greit økonomisk og at alle trives i jobben. Informanten sa selv at dette var hennes viktigste oppgave i bedriften. Med et slikt uklart mål er det ikke nødvendig å sette inn ressurser på å få ned sykefraværet så lenge ikke dette går merkbart ut over bedriftens økonomi og arbeidernes velvære. Min fortolkning er at arbeiderne ikke ser på sin helse som bedriftens problem, og dermed er det trivselsfaktoren som avgjør om de trives i jobben, ikke den fysiske helsen. Faktisk kan økt fokus på det fysiske arbeidsmiljøet true stabiliteten i bedriften, ved å rette søkelyset mot momenter som før ble sett på som selvfølgeligheter. Dette nevnte også flere av informantene. Blant annet uttalte lederen i elektrikerbedriften følgende da jeg spurte om hva han syntes om BHT; *”Slipper du dem inn på kontoret, for eksempel, så er det en runde med de ansatte. Og det er klart når du snakker med en ansatt så har han vondt i skulderen, han har vondt i hodet, han har vondt i øra, han har vondt i beina og det meste, og sitter feil og lyset er feil og pc’n er feil og han har ikke fått briller dekket av bedriften og (....)”* Eieren av butikk-kjeden uttrykte også bekymring mot å fokusere på momenter de ansatte ikke har

fokusert på før; ”(...)alt du gir til de rundt deg, som er lønnet, skal du vurdere nøye. For den dagen du må ta bort noe så blir det bråk.”

Disse vurderingene som lederne har gjort seg, viser at de har tenkt igjennom hvorvidt BHT skal ”slippe inn” eller om de skal begynne med tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. De er redde for å gi arbeiderne sine ideer som de før ikke har hatt, og som vil medføre krav de har problemer med å imøtekomme. Flere uttalte at de setter i gang tiltak hvis de ansatte selv tar initiativet. *”Ikke før det tvinger seg fram. Hvis det kommer en ansatt og sier at ”du, loven sier sånn og sånn. Vi skal ha en som skal på kurs, vi skal ha en arbeidsmiljøtillitsvalgt, eller hva det nå heter ”, da begynner vi å se på det. Men ikke før kravet kommer”*. Slike initiativ har omtrent ikke forekommet blant bedriftene jeg intervjuet. Dette henger nok sammen med at lederne ikke har spesifisert hva de ansatte kan ta opp, men uformelt og muntlig uttalt at ”er det noe du vil ta opp, så er det bare å komme”. Denne kommunikasjonsformen er praktisk, ettersom den sparer tid ved å slippe medarbeidersamtaler, møter, informasjonsskriv og lignende. I tillegg er det enkelt for lederen å kontrollere hva som skal tas opp og hva som ikke skal tas opp. Slik ikke-beslutningstaking kan være av avgjørende betydning i småbedrifter for eksempel ved å hindre at de ansatte får informasjon om BHT. Dette er nok ikke en bevisst maktfaktor som lederne benytter seg av for å være autoritære og undergrave sine ansatte, men snarere en effektiv måte å styre arbeidshverdagen mot de viktigste oppgavene som må gjøres. Administrative man modellen poengterer nettopp dette med at organisasjonens struktur påvirker beslutningstakerens (lederens) kunnskap om mulige alternativer (Simon, 1985). Vurderingen om å tilknytte seg BHT, for en bedrift som ikke er lovpålagt, kan være et ikke-tema selv for lederen ettersom hans kunnskap om BHT og arbeidsmiljø, økonomiske situasjon og bedriftens størrelse tilsier at det ikke er noe å vurdere.

Ut fra disse begrunnelsene kan det tyde på at småbedriftslederne, i likhet med rapporten til Antonsson og Schmidt, ikke har tilstrekkelig informasjon om BHT og dermed heller ikke ser behovet for å tilknytte seg. Det ser i tillegg ut til at de mangler kunnskap og

erfaring om arbeidsmiljø generelt og hva de selv kan gjøre av forbedringer. Dette henger sammen med at de ikke har formell ledelsesutdanning og erfaring på området.

Informasjon og tilstrekkelig viten står sentralt i rasjonalitetsteorier, og i administrative man modellen (Simon, 1958) fremheves det at rasjonelle valg ikke nødvendigvis må baseres på nøyaktig viten og klare målsetninger. Ledernes utdanning, tidspress og erfaring påvirker informasjonsmengden og selektering av informasjon. Å lese en standardbrosjyre fra en lokal BHT ses på som bortkastet tid i en stresset hverdag preget av at lederen har, det Beckérus og Roos kaller, den nødvendige blekksprutkompetansen. Lederen må ta i der det trengs enten det er produksjon, kundebehandling, eller konflikthåndtering, i tillegg til å ofte ha mesteparten av det administrative og økonomiske ansvaret. Simon fremhever at beslutningstakere ofte benytter seg av enkle tommelfingerregler når situasjoner skal tas stilling til. Disse tommelfingerreglene blir benyttet på en slik måte at de blir bedriftens atferdsprogrammer, hvilket betyr at bedriften har rutiner når ulike situasjoner oppstår. På denne måten blir situasjoner behandlet uten at beslutningstakeren og bedriften må strebe etter å imøtekomme den rasjonelle idealmodellens umulige krav om oversikt og innblikk. En fare ved disse atferdsprogrammene er, ifølge March og Simon (Fivelsdal & Bakka, 2002:183) at de daglige rutinene tar over for planlegging. Dette svekker bedriftens innovasjons- og tilpasningsevne.

Slike atferdsprogrammer virker å kjennetegne de småbedriftene jeg intervjuet lederne i. Maskineriet går ved at alle gjør sine oppgaver, og lederne har løse rutiner ved konflikter, legebesøk, møter og lignende. Det meste er usagte og uformelle rutiner som gjør at bedriften og de ansatte fungerer på en tilfredsstillende måte. Men som Simon påpeker, er det negative utfallet av disse atferdsprogrammene at planleggingen forsvinner. Det er den daglige driften fra uke til uke som prioriteres. Går den driften bra, er aspirasjonsnivået nådd. Da er det unødvendig bruk av ressurser å forsøke å endre disse rutinene. ” (...) *Varelageret ligger ikke på data, alt er i papir. (....) Nei, også prioriterer du det du må prioritere. Da må du ta det der.. for å få det enda litt lettvindere så må du ta det på personlig overtid da, ikke sant. Og selv om du da sparer et eller annet i framtiden så må*

*du bruke masse tid nå.*” Dette sitatet viser hvordan bedriftens rutiner er tilfredsstillende nok for lederen, selv om han ser den langsiktige tidsbesparelsen ved å overføre varelageret på data. Så lenge tingene fungerer ”greit nok”, er han fornøyd. Dette er en av farene ved rutiner, nettopp at man kan bli værende i tungvinte systemer.

Ifølge en undersøkelse fra Statistisk sentralbyrå rapporterer færre ansatte i småbedrifter om psykiske helseproblemer i forhold til ansatte i større bedrifter ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)). I samme undersøkelse rapporterer småbedriftene om mer fysiske skader enn større bedrifter, slik rapporten fra 2001 om den videre utviklingen av BHT (se Kap 1) også kom med. Det er dermed de fysiske helseplagene som småbedriftene bør jobbe videre med. Mine data støtter disse funnene. Lederne snakket om trivsel når jeg spurte om arbeidsmiljø. Jeg måtte selv poengtere at jeg også var interessert i det fysiske arbeidsmiljøet, før det ble brakt på banen. De svarte da at det sosiale var de flinke på, både gjennom en god tone på jobb og ved å finne på aktiviteter en gang iblant. Tonen dem imellom, arbeidsgivere og arbeidstakere, var ofte uhøytidelig og takhøyden var stor. Men det fysiske arbeidsmiljøet gjorde de lite eller ingenting for, annet enn det de var påkrevd å gjøre. For eksempel er rørleggere og elektrikere påkrevd verneutstyr, noe som var på plass i begge bedriftene, men de innrømmet at de ikke var påpasselige med å kontrollere om arbeiderne brukte utstyret. Dette kan tyde på at de frykter økonomiske sanksjoner ved å unngå å følge lovverket, men at hver ansatt selv er ansvarlig for sin egen helse. Det irrasjonelle i en slik tankegang er at hvis en ansatt blir sykemeldt som følge av å ikke benytte utstyret, går det utover bedriften og lederen, Han får en mann mindre på jobb, må ta på seg mer arbeid for å få jobben gjort, og lider økonomisk. En liten bedrift er fryktelig sårbar og verst er det hvis lederen blir syk. Flere av lederne hadde ingen til å ta over jobben deres hvis de ble borte. Hva skjer hvis en av dem blir sykemeldt?

## **6.2 Struktur**

Mintzberg (1983) fremhever i sin teori at bedrifter har handlemuligheter, men at disse handlemulighetene er betinget av bedriftens alder, størrelse, og dens teknologiske og strategiske kompetanse. Bedrifter med enkel struktur er som regel unge bedrifter som

foreløpig ikke har ”vokst” seg store, eller småbedrifter som ikke ønsker å bli større (Mintzberg, 1983). Sistnevnte kategori faller alle mine bedrifter innunder, med unntak av det skandinaviske konsernet og butikk-kjeden. Konsernet er en mellomstor bedrift med 80 ansatte, og strukturen er dermed helt annerledes enn i de andre fem bedriftene. Eieren av butikk-kjeden skal starte opp flere butikker, og ser ingen fordeler ved å være en småbedrift. Disse bedriftene er ulik de andre på flere måter, blant annet ved lederens personlige egenskaper som drøftet tidligere. Men de deler de andre ledernes syn på arbeidsmiljø og BHT. Mulige grunner til dette, selv med annen struktur og personlige egenskaper, vil jeg drøfte når jeg ser på systemet og situasjonen småbedrifter er en del av. Dette kommer under neste avsnitt (6.3).

Omverdenen til småbedriftene er enkel og relativt stabil, hvor konkurranse om kunder står sentralt, og kundekretsen bestemmer behovet for eventuelle endringer. Ekspertisen og teknologien er lav. Det er ingen teknostruktur i disse bedriftene i motsetning til større bedrifter. Omverdenen stiller ikke store krav til hurtige omstillinger eller teknologiske nyskapinger for å øke forspranget til konkurrentene. Krav som for eksempel store farmasøytiske firmaer eller markedsføringsselskaper har. Slike selskaper må kontinuerlig utvikle sine produkter og sine ansattes kunnskaper, og de har derfor en stor teknostruktur. Fire av de seks småbedriftslederne jeg intervjuet oppgir at de satser på små prosjekter og ofte personkunder framfor selskaper. De ønsker ikke å bli vesentlig større annet enn å ansette en til to personer ekstra. For småbedrifter er det lettere å ha små prosjekter som avsluttes, for så å starte på nye. Pengene kommer forttere inn, ansvaret er mindre, papirprosessen minskes og det kreves få ansatte. I det hele tatt blir antall ledd involvert i prosessen få. En kunde ringer inn og får et tilbud. En ansatt kommer og utfører jobben, mens en på kontoret fakturerer. Så er jobben utført. Dette er en prosess som er enkel å både følge og administrere. Lederen sitter med oversikt og kontroll og kan følge med på nesten hver bevegelse i bedriften. Slik direkte overvåking, som kjennetegner småbedrifter med enkel struktur (Mintzberg, 1983), finnes i fem av de seks intervjuede bedriftene. Strukturen passer deres arbeidsoppgaver, hverdag, og kundekrets/nisje. Ved et mulig problem kan lederen hurtig oppdage det og iverksette tiltak. Et slikt eksempel forteller lederen i rørleggerbedriften om. Kunder har ringt henne og klaget på holdningen til en av

rørleggerne hennes. ”.. Nå tar vi det når jeg føler at det kanskje er på vei til å bygge seg opp noe... sånn som nå så har jeg én som begynner å få en del klager av kunder. Klager på rørleggeren. Ikke på jobb, men på holdningen. Og da skjønner jeg at enten så er det et eller annet privat som gjør at han har litt forandret væremåte.... så nå skal vi ha et møte.”

I den enkle strukturen (Mintzberg, 1983) er hierarkiet ofte én arbeidskjerne og én leder. På denne måten går kommunikasjonen hurtig fra arbeidskjernen og opp til lederen, og motsatt. Kommunikasjonen er oftest muntlig, som ved eksemplet over, og løses på en uformell måte. Det møtet lederen omtaler ovenfor er en samtale mellom henne og rørleggeren hvor begge får sagt sitt. En årsak til denne uformelle, muntlige kommunikasjonsflyten kan være småbedriftsledernes arbeidshverdag. Med mange arbeidsoppgaver, ofte hele administrasjonen alene, blir det viktig for lederne å kommunisere hurtig med sine ansatte. Viktige oppgaver prioriteres mens ting som kan vente blir lagt til siden. Arbeidsmiljøspørsmål havner i sistnevnte kategori, sammen med langsiktig planlegging. ”Altså, arbeidsdagen består jo kun av frister ikke sant. Så det blir litt, for mitt vedkommende med den bemanningen vi har nå, så blir det litt vel mye sånn... det daglige fra time til time, dag til dag. Men det er klart, vi får jo ting til innimellom, må bare ta oss tid til det.”

Småbedriftslederen har de mest sentrale oppgavene i bedriften, og flere av informantene mine har ingen som tar over deres oppgaver hvis de er på ferie eller er syke. Kun én av informantene har planer om hvem som skal ta over hennes arbeidsoppgaver når hun går av. Sønner til lederen av elektrikerbedriften ønsker å overta etter faren, men har foreløpig ikke fått innblikk i farens arbeidsoppgaver. Lederrollen ser ut til å være et enmannsshow hvor de færreste får innpass. Småbedriftsledere har derfor ofte få ferieuker, og sjelden flere uker i strekk. Bedriften klarer seg ikke uten lederen over lengre tid. Dette er inntrykket mine informanter gir. Hvorvidt dette er realitet eller deres personlige oppfattelse av egen posisjon i bedriften, har jeg ikke svar på. Men hvis lederne er borte, enten på ferie eller ved sykdom, er det en realitet at arbeidsoppgavene deres ikke blir utført. Ofte jobber de overtid i forkant av ferie for å være å jour når de drar. De har også

alltid telefonkontakt med de ansatte under ferie. Dette kontrollbehovet henger nok sammen med ansvaret de føler overfor bedriften og ansatte. De er bedriftens nøkkelperson og uten dem går ikke bedriften rundt. Alle oppgaver går igjennom dem, noe som gjør arbeidsdagen hektisk og variert. Men hver arbeidsoppgave tar tid og prioriteringer er nødvendig for å rekke over alle oppgaver. Flere av informantene innrømmer at tiden sjelden strekker til, og at de ofte tenker videre når de har avsluttet arbeidsdagen. Det er alltid ting de skulle ha gjort eller burde ha gjort. Prioriteringer er en nødvendighet.

Beckérus og Roos omtaler dette personlige presset som lederne pålegger seg selv, som ”frihetens bakside” (se Kap 3.1). Lederne ser behovet for å delegere mer arbeid og minske sin egen arbeidsbelastning, men klarer det ikke. Dette medfører at de sitter med for mange arbeidsoppgaver i forhold til tiden de har tilgjengelig. Overtid og nedprioriteringer er løsningen for informantene mine, og arbeidsmiljø er en av oppgavene som havner langt nede på listen. De prioriterer arbeidsmiljø ved akutte skader, som ved å tilkalle hjelp og sende personen til legen. Arbeidsutstyr er også noe som mine informanter har på plass og har satt av tid til å kjøpe inn og instruere om. Men arbeidsmiljøspørsmål som innebærer langsiktig planlegging og forebygging, nedprioriteres. Småbedriftsledernes arbeidssituasjon fører til at praktiske forhold prioriteres før strategiske (Beckérus & Roos, 1987), noe som er et resultat av den enkle strukturen bedriftene har. Å tilknytte seg BHT vil være en strategisk oppgave som går på langsiktig planlegging og tilrettelegging av arbeidsmiljø. Akutt inngripen ved skader prioriteres før et slikt langsiktig tiltak. Med andre ord påvirker småbedriftenes struktur hvordan lederens beslutningsstil er (jf. 6.1.4), ikke omvendt.

Minztberg (1983) mener at beslutningene i bedrifter med enkel struktur ofte er preget av lederens personlige meninger og personlighet. Dette kommer frem i mitt datamateriale. Med den innsatsen lederne legger i bedriften følger et personlig engasjement som de ansatte ikke har på samme måte. Lederne legger sjelen sin i arbeidet og styrer også bedriften ofte ut fra personlige følelser. Lederne tar nok ofte på seg for mange oppgaver for å være sikker på at jobben blir gjort. Dette medfører paradoksalt at enkelte oppgaver

blir mer eller mindre glemt. Lederen i smøreoljefirmaet viser et slikt stort engasjement i måten han beskriver hverdagen på. *"Men jeg kan si at fra tid til annen hvis du ser at det liksom er ting som det er åpenbart at må gjøres... da blir jeg lettere forbannet og stresset og da gjør jeg det selv og så, rett og slett hvis jeg ser... vi får inn en, som jeg sa nå når jeg kom tilbake, at rett før jeg dro så kom det inn en pall med maling. "Faen, hvorfor har dere ikke pakket ut denne pallen?" Ikke sant? Altså... litt sånne ting. De ser det selv, men så gjør de det ikke. De unnskylder seg da med at de ikke har hatt tid, men så sier jeg da at "da får dere bruke kvelden, og her er det ikke overtidsbetaling". De får alltid fri en dag hvis de spør om det altså, og da trekker jeg dem ikke i lønn og sånt noe..."* Lederen her viser at han forventer at de ansatte har samme engasjement som han, og når de ikke viser det gjør han heller jobben selv. Om ikke alle oppgaver får samme prioritet blir de i hvert fall gjort med tanke på bedriftens overlevelse slik at de ansatte har arbeid å gå til.

Småbedrifter har med sin enkle struktur en arbeidshverdag som ikke fremmer langsiktig planlegging. Lederen har for mange arbeidsoppgaver i forhold til arbeidstimer, og nedprioriterer strategi fremfor praktiske gjøremål. Dette er i samsvar med Mintzberg sin strukturteori og Beckérus og Roos sine funn om småbedriftsledere i Sverige. Bedriftens struktur påvirker småbedriftslederen og hans beslutningsstil. Småbedriftslederne jeg intervjuet tar i hovedsak beslutninger basert på personlige preferanser. Dette så vi når jeg tok for meg deres forståelse av arbeidsmiljø og sykdom. Men hvordan påvirkes småbedriftene av det systemet de inngår i? Kan ytre forhold, som BHT og regelverk, være med på å skyve småbedriftene lenger bort fra BHT og et mulig samarbeid?

### **6.3 Systemet – småbedriftene, bedriftshelsetjenesten, Arbeidstilsynet og lovverket.**

Mine informanter har ulike personlige egenskaper, men allikevel oppfører de seg likt når det gjelder arbeidsmiljø og BHT. Dette kan forklares ut fra småbedrifters enkle struktur, beslutningsatferd og kompetanse. Men hvilken rolle har BHT og lovverket? Er det lovverkets utforming og BHT sin kommunikasjon med småbedriftene som avgjør hvorvidt bedriftene tilknytter seg BHT? Mitt eget begrensede datamateriale viser at BHT sin markedsføring er for dårlig overfor småbedriftene jeg har intervjuet. BHT fremstår



ikke som en attraktiv tjeneste. I tillegg mener småbedriftslederne at lovverket er for omfattende å sette seg inn i. Med alle arbeidsoppgavene småbedriftslederne har, blir arbeidsmiljø et tema som tar opp for mye tid og ressurser. Det er med andre ord flere forhold som påvirker samspillet mellom småbedrifter, BHT og lovverk.

### **6.3.1 Markedsføring og verditilnærming**

I Norge er BHT styrt etter markedsmessige forutsetninger, men er lovpålagt å tilby visse tjenester til småbedrifter (Antonsson & Schmidt, 2003). De fleste småbedrifter som er tilknyttet BHT benytter seg ikke av disse tjenestene, men har basismedlemskap hvor de oftest betaler årskontingent og det antallet timer de benytter seg av bedriftslege. Når småbedrifter som er medlem av BHT kun benytter seg av bedriftslegetilbudet, koster dette mer enn hvis de ansatte går til fastlegen sin. For at BHT skal kunne tilføre småbedriftene noe, må mer enn bedriftslegetilbudet benyttes.

Her kommer markedsføringen til BHT inn i bildet. Småbedrifter er ulønnsomme for dem, så markedsføringen blir deretter. Dette bekrefter den BHT jeg intervjuet. De kontakter større bedrifter fremfor småbedrifter fordi det er de bedriftene de tjener penger på. Flere av mine informanter mener at for å få flere småbedrifter tilknyttet BHT, må småbedriftene se verdien av å gjøre det. Dette gjør de færreste småbedrifter, ifølge mine informanter. De ser isteden utgifter og mer papirarbeid, noe som medfører at BHT blir sett på som et ork. *”Det må jo være et system som gjør at småbedriftene ser en verdi i det. Så lenge du har en institusjon som alle oppfatter som negativt så har dem egentlig tapt allerede. De må jo framstå som et organ som er der for å hjelpe bedriftene, at alle bedriftene skal se en verdi i det. Altså, du kommer og gjør ting fordi du skal unngå skader. Hvis dem ser det som negativt, at det bare blir pekt på at ”det er feil, og det er feil”, så ser dem på det som noe negativt... da kommer dem aldri noe vei.”*

Hvis BHT fremstår som en samarbeidspartner fremfor et kontrollerende organ, vil ikke småbedriftene se like fiendtlig på BHT og deres aktiviteter. Mine informanter, enten de påpeker utgiftene eller det tungroddede regelverket, ser ingen fordeler ved BHT som veier

opp for ulempene. De er redde for at de ansatte skal komme med kostbare krav som de, ut fra sin oppfattelse av bedriftens arbeidsmiljø, ser på som bortkastet. BHT blir ikke sett på som en service bedriften har nytte av. *"Nei, jeg har ikke noe tro på det der BHT og småbedrifter, jeg tror det blir en kamp uansett. På grunn av at vi har så mange problemstillinger som vi ser da, som vi også har opplevd, som alltid kommer. Og det er, det ene er med én ting. Du skal ha tjenesten, du skal tilby den og du skal informere om den. Også skal alle ansatte i bedriften benytte seg av den, også må.. det blir sikkert pålagt av bedriften at " greit, du skal i hvert fall gå en gang i året". Også er det mange frekke ansatte, og da mener jeg frekk når det er en som kommer og spør "ja, dette er noe dere pålegger oss. Da skal vi ha lønn når vi går til bht". Ikke sant? Det er noen sånne frekke og, skjønner du. Og så skaper det et dårlig miljø... Kan skape. For da svarer som regel vi: "nei, dette er jo en fin sak egentlig, som du må betale av din egen pung ellers. Og for å tenke fremover for din helse og for oss...". Men det skjønner dem som regel ikke.. Så, så jeg ser egentlig en del.. det jeg er redd for det er å skape ting i en småbedrift som gjør at du får en administrativ trygg oppgave som tar fokus vekk fra det du egentlig skal leve av og ha det moro med, og skape sammen med andre. Og du skal være ganske stor for å ha noe sånt no. For å kunne få det til å fungere ordentlig."*

Antonsson og Schmidt sin undersøkelse fra Sverige bekrefter også mitt funn. Ingen av de intervjuede FHV markedsførte seg mot småbedrifter. De opplevde at småbedrifter var ulønnsomme og ofte besværlige å jobbe med (Antonsson & Schmidt, 2003:21). Sveriges FHV ligner på den norske BHT etter at de svenske myndighetene sluttet med subsidier. Men det er flere småbedrifter tilknyttet FHV i Sverige, noe jeg tror er en følge av den arbeidsmiljøpolitikken Sverige tidligere har ført. Det kan også være vanskelig for bedrifter som har hatt FHV, å slutte med det. De ansatte kan forlange å få FHV ettersom de vet mer om hva det innebærer. I tillegg kan det ses på som negativt at et gode blir tatt fra dem, slik min informant i butikkjeden hevder. *"Hvis du først gir noe over en lengre periode og så sier du at "nei, nå må vi ta det vekk"... Det er et gode, ikke sant? Det blir ramaskrik... Da senker du nivået på miljøet i butikken eller firmaet med en gang."*

BHT ser på småbedrifter som ulønnsomme og nedprioriterer dem. Lovverket pålegger BHT å ha et tilbud til småbedriftene, men følger ikke opp med å legge forholdene til rette for et godt samarbeid mellom småbedriftene og BHT. Det er dette problemet Skaar ser ved å ha et fleksibelt regelverk som gir økt ansvar til virksomhetene (BHT og småbedriftene). Denne "friheten under ansvar" passer bedre for større bedrifter som har kompetanse om arbeidsmiljø og ressurser til å arbeide med arbeidsmiljøspørsmål (Skaar, 2001). Men å gi småbedrifter mulighet til å tolke regelverket på sin måte, uten at de har forutsetningene tilstede for å forstå og utvikle sitt arbeidsmiljø, fører til at småbedrifter ikke ser behov for å gjøre noe. Når BHT i tillegg ikke er interessert i småbedrifter og ikke markedsfører seg mot dem, vet ikke småbedrifter hvilke muligheter de har og hvordan de faktisk kan bedre arbeidsmiljøet sitt.

### **6.3.2 Regelverk og grov kategorisering**

Blant mine informanter var det to bedrifter som var lovpålagt å ha BHT. Den ene hadde fulgt lovpålegget etter å ha fått Arbeidstilsynet på døren. Den andre bedriften hadde ikke BHT og hadde heller ikke hørt noe fra Arbeidstilsynet. Dette stemmer overens med at Arbeidstilsynet ikke har tilstrekkelig kapasitet eller ressurser til å sjekke alle bedrifter (jf. Kap 5). Bedriften som har tilknyttet seg BHT, har kontakt med en fastlege de kjenner. På den måten har de "papirene i orden" hvis Arbeidstilsynet kommer på nytt og sjekker. De har med andre ord ikke kontakt med en BHT. Det er for dyrt for dem, ifølge daglig leder. Flere av mine informanter oppgir at de økonomiske utgiftene ikke er grunnen til at de avstår fra å ha BHT. Men tvangsmulkten for de bedriftene som er pålagt å ha BHT, er såpass stor at bedriftene blir motivert til å tilknytte seg. Problemet er, som nevnt ovenfor, at Arbeidstilsynet ikke har kapasitet til å gi tvangsmulfter til alle som bryter lovpålegget. Så lenge de ikke har kapasitet til å tvinge småbedriftene til å kontakte BHT, vil ikke flere småbedrifter gjøre det. Det er, som Skaar sier, en organisatorisk utfordring for Arbeidstilsynet å nå ut til småbedriftene, siden det er 250.000 av dem i Norge (Skaar, i Tønseth, Gemini, nr.1, februar, 1999).

Men er tvangsmulkt den riktige måten å få småbedrifter tilknyttet BHT? Små bedrifter får mulkt på 500 kroner dagen, mens store bedrifter får mulkt på 1000 kroner dagen hvis de ikke følger lovpålegget. For de fleste småbedrifter er dette en enorm utgift i forhold til antall ansatte, mens det for en bedrift med 250 ansatte er en dråpe i havet. Ved denne kategoriseringen blir småbedrifter straffet mer enn store bedrifter blir. Regelverket danner dermed et dårlig utgangspunkt for småbedrifter og deres forhold til BHT. For en liten lovpålagt bedrift som møter Arbeidstilsynet, er den letteste måten å unngå tvangsmulkt å tilknytte seg en BHT uten å benytte seg av tilbudene deres. 2 uker med tvangsmulkt tilsvarer omtrent årsavgiften for et medlemskap i en BHT. Å benytte seg av tjenestene til BHT koster ytterligere, noe småbedriftene ikke ser behov for. Som nevnt tidligere, ser som sagt ikke mine småbedriftsledere verdien av å ha BHT. Å tvinge småbedrifter til å ha BHT ved økonomiske sanksjoner, medfører dermed ikke større bruk av BHT sine tjenester. Dette kom tydelig frem i den norske rapporten fra 2001 (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001). De bedriftene, som for å unngå tvangsmulkt tilknytter seg BHT, blir medlemmer på papiret. Ikke i praksis. Priskategoriene er ikke tilpasset antall ansatte og omsetning, og dette medfører større økonomiske sanksjoner for små bedrifter i forhold til store bedrifter. Skaar mener bedriftene må ta en større del av de økonomiske utgiftene, som samfunnet i dag har ved yrkesrelaterte skader og ulykker. På den måten vil bedriftene se verdien av å jobbe med arbeidsmiljøet (jf. Kap 2.4). Hvis bedriftene fortsatt kategoriseres i to grove deler, liten og stor bedrift, vil det også fortsatt være småbedriftene som lider mest økonomisk.

Nytt fra juni 2006 var avtalen om inkluderende arbeidsliv. IA avtalen er en slik avtale som forsøker å ansvarliggjøre bedrifter mer med hensyn til samfunnsøkonomiske målsetninger, som Skaar mener kan være løsningen på et fleksibelt, men strengt regelverk (Skaar, 2001). IA avtalen tillater bedriftene stor frihet innenfor avtalens regelverk. På denne måten skal bedriftene kunne velge løsninger som passer til deres hverdag og arbeidssituasjon (Bull, 2006). BHT som samarbeider med IA bedrifter kan søke om å få honorar fra NAV ([www.nav.no](http://www.nav.no)) for å utrede og foreslå tilrettelegging for å få sykemeldte arbeidstakere tilbake i arbeid, for å hindre at arbeidstakere faller ut av arbeid, og for å tilrettelegge arbeidsplassen for å få personer med redusert arbeidsevne inn i arbeid. Hvis

småbedrifter blir IA bedrifter, kan de bli mer lønnsomme kunder for BHT. Bidragene fra NAV kan veie opp for det økonomiske tapet de ellers ser ved å ha småbedrifter som medlemmer. I tillegg får de mulighet til å iverksette ulike tiltak utover bedriftslegetilbudet småbedriftene vanligvis benytter. Men en hovedfagsoppgave fra 2006, av Helga Bull, viser at negative holdninger fra BHT blant annet bidrar til at flere bedrifter velger å ikke bli IA bedrift. Det er også mangelfull informasjon fra Arbeidslivssentrene til bedriftslederne (Bull, 2006). IA avtalen er som sagt veldig ny, og det er vanskelig å måle effektene av en slik avtale før det har gått en tid. Men ut fra de forholdene Bull legger frem, BHT sin negative holdning og mangelfull informasjon til bedriftslederne, er ikke IA avtalen en god måte å få småbedrifter nærmere BHT. Dialogen mellom de offentlige reguleringene, BHT og småbedrifter må bli bedre for å få småbedrifter tilknyttet BHT.

Det er, ut fra mine informanters beskrivelser, fornuftig å stille følgende spørsmål. Er regelverket for omfattende så småbedriftene ikke klarer eller orker å sette seg inn i alt?

Det er et omfattende regelverk for bedrifter i Norge, og de store bedriftene har administrasjonspersonell som setter seg inn i alle regler og endringer som gjelder for deres bedrift. Småbedrifter har som regel en mann til å gjøre dette, og den personen har fra før av alt for mange oppgaver. Ifølge Solveig Skaar har større bedrifter mer med Arbeidstilsynet å gjøre enn småbedriftene har. *"De store har HMS-fagfolk med nettverk og tradisjon for å søke bistand utenfra. Samtidig vektlegger Arbeidstilsynet at etaten vil nå flest arbeidstakere når innsatsen rettes mot de store"* (Skaar, sitert i: Tønseth, Gemini nr.1, februar 1999). Skaar er ikke enig i Arbeidstilsynets vurdering av småbedrifter. Hun mener Arbeidstilsynet vil få mer ut av arbeidet hvis de retter fokus mot småbedrifter. *"Om vi ser for oss at virksomhetene fikk poeng fra 0 til 10 for sine HMS-ferdigheter, får mange av de store hjelp til å klatre fra 9 til 10 på skalaen. Det vil monne mer å hjelpe de små fra 0 til 2 poeng"* (Skaar, sitert i: Tønseth, Gemini, nr.1, februar 1999). Småbedrifter er ofte i servicesektoren, hvor fysiske skader og ulykker skjer sjeldnere enn i industri og lignende. Belastninger som småbedrifter ofte er utsatt for er usynlige. De kan ikke luktes eller høres på samme måte som de fysiske ulykkene som kjennetegner de større

bedriftene, innen industri, transport, bygg og anlegg. At belastningene er usynlige gjør arbeidsmiljøarbeid vanskelig for småbedrifter. Når Arbeidstilsynet og BHT ikke er flinke til å kontakte småbedrifter og hjelpe dem til å forstå arbeidsmiljø bedre, ser rett og slett ikke småbedrifter at noe må gjøres. *”De trenger noen som holder et speil opp for dem, noen som viser dem hvor de skulle ha vært og hvordan de skal komme dit. Her ligger det en stor utfordring nettopp for Arbeidstilsynet”* (Skaar, sitert i: Tønseth, Gemini, nr.1, februar, 1999).

Regelverket er for omfattende for småbedrifter å sette seg inn i på egenhånd.

Arbeidstilsynet og BHT kan hjelpe småbedrifter å rette fokus mot de viktigste elementene for hver enkelt sin bedrift, hvis de mer aktivt jobber for å informere småbedriftslederne. Ettersom de offentlige reguleringene tillater økt handlefrihet og ansvar for hver bedrift, kreves det større arbeidsmiljøkompetanse i bedriftene for å finne riktige løsninger. Men fordi småbedrifter ikke har like god kompetanse på området, i forhold til større bedrifter, er de avhengig av at Arbeidstilsynet og BHT hjelper dem. Den hjelpen får de ikke, basert på mine data og den tidligere forskningen på området (bl.a. Skaar, 2001, Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001).

## 6.4 Avslutning

Dette kapitlet har vært en analyse av de fire forhold jeg anser som sentrale for å forklare hvorfor småbedrifter ikke har BHT. Disse fire forhold bygger på hva den tidligere forskningen på området beskriver. I tillegg har jeg benyttet mer generelle organisasjonssosiologiske teorier for å belyse de mønstre jeg har oppdaget i mitt datamateriale. På den måten settes disse mønstrene inn i en større sosiologisk forskningssammenheng.

Mine funn viser at småbedriftsledere er en heterogen gruppe med personligheter. Men på tross av ulik personlighet og bakgrunn, viser tallene at småbedriftsledere har relativt lik atferd når det gjelder beslutninger om arbeidsmiljø og BHT. Årsakene til dette er, ut fra mitt datamateriale, at de mangler arbeidsmiljøkompetanse og dermed forstår

arbeidsmiljø, sykdom og helse på bakgrunn av sin arbeidssituasjon og ut fra de kognitive kart de persiperer dagliglivet gjennom. Sykefraværet ser de som noe ukontrollerbart, de vurderer sitt arbeidsmiljø som godt nok og ser ikke behov for BHT. De vet lite om BHT og begrunner sine valg ut fra tidsmangel, ressurser, behov og et negativt inntrykk av både BHT og Arbeidstilsynet.

Videre er småbedrifters organisasjonsstruktur enkel. Denne strukturen fremmer ikke langsiktig planlegging, noe arbeidsmiljøoppgaver i hovedsak dreier seg om. Kritiske oppgaver prioriteres, og daglig overskudd er viktigere enn langsiktig gevinst. Å være tilknyttet BHT oppfattes som unødvendig ressursbruk. BHT og Arbeidstilsynet prioriterer ikke småbedrifter, og småbedriftene får dermed ikke den informasjonen som er nødvendig for å kunne se verdien og nytten av å tilknytte seg BHT. BHT og Arbeidstilsynet oppfattes ikke som en samarbeidspartner som vil hjelpe dem. Snarere oppfattes de som institusjoner som pålegger dem unødige regler og utgifter.

## 7 Oppsummering og diskusjon

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvorfor småbedrifter ikke har bedriftshelsetjeneste. Ved å intervju seks småbedriftsledere, en BHT, og Arbeidstilsynet, har jeg avdekket fire forhold jeg anser som sentrale for å gi svar på problemstillingen.

Dette kapitlet inneholder en oppsummering og tolkning av de fire hovedfunnene, i lys av tidligere forskning og teori på feltet. På bakgrunn av dette rettes fokus mot hva som bør gjøres for å få småbedrifter tilknyttet BHT. I tillegg vil oppgavens begrensninger legges frem, sammen med et blikk fremover mot videre forskning på området.

### 7.1 Oppgavens hovedfunn

De fire forholdene som er medvirkende årsaker til at småbedrifter ikke har BHT, er egenskaper ved småbedriftslederen, småbedriftslederens beslutningsstil, småbedrifters organisasjonsstruktur, og hvordan regelverket, Arbeidstilsynet og BHT tilrettelegger for småbedriftene.

Det er ingen klare personlighetstrekk som kan forklare hvorfor småbedriftsledere ikke tilknytter seg BHT. Mine informanter er ikke entreprenører slik den britiske småbedriftsforskningen på 80-tallet beskrev, hvor småbedriftslederne ble sett på som risikosøkende helter (Scase & Goffee, 1987). Flere av mine informanter ble småbedriftsledere ved ren tilfeldighet, og flere av bedriftene drives nå av 2.generasjon i familien. Det er ikke de som startet opp foretaket. 80-tallets entreprenørbeskrivelse er én generasjon for gammel. Dagens småbedriftsledere har ulik personlighet, men handler likt.

Felles for mine informanter er mangelfull arbeidsmiljøkompetanse og erfaring, noe som kan være bestemmende for den manglende oppslutningen rundt BHT. Lederne ser ikke behovet for tiltak og fokus på arbeidsmiljø, og de vet heller ikke hva de skal se etter. De forstår arbeidsmiljø og sykdom på en annen måte enn personer med kompetanse på området. At småbedriftslederne mangler lederkompetanse medfører at de blir praktiske



før strategiske. De har fagspesifikk kompetanse og prioriterer å gjøre det de er gode på. Langsiktig planlegging av arbeidsmiljø er ikke noe de har erfaring fra, eller kunnskap om, og dermed nedprioriteres dette.

Småbedriftsledernes arbeidssituasjon gjør at arbeidsoppgavene deres er mange og varierte. I mitt materiale finner jeg krav til ledernes kompetanse som passer med det Beckérus og Roos (1985) kaller ”blekksprutkompetanse”. Småbedriftslederne må kunne litt om alt. Men med deres fagspesifikke kompetanse og mangel på arbeidsmiljøerfaring, benytter de seg av den fagspesifikke kompetansen når beslutninger om arbeidsmiljø skal tas. Dermed forstås ikke arbeidsmiljø likt av småbedriftsledere og kompetente personer på området, som for eksempel BHT og HMS-ansvarlige i større bedrifter.

Småbedriftslederne forstår arbeidsmiljø, sykdom og helse ut fra de kognitive kart de besitter, slik Fivelsdal og Bakka beskriver (2002). Disse kartene er preget av deres fagkunnskap og mangelfull kompetanse på arbeidsmiljøområdet. De benytter dermed et annet språk og en annen tenkemåte når de snakker om arbeidsmiljø, enn det BHT og myndighetene gjør. De benytter seg i hovedsak av fagterminologi fra sine respektive yrkesfag (Riise, 2003). I tillegg ser småbedriftslederne på helse som et moralsk spørsmål hvor sykdom unngås for enhver pris (Blaxter, 2004). Legitim sykdom oppfattes ikke som sykefravær, noe som forklarer hvorfor småbedriftslederne ikke ser behov for BHT. Når BHT og andre fageksperter på arbeidsmiljø tar kontakt med småbedrifter, bearbeider småbedriftslederne informasjonen ut fra sin erfaring og kompetanse. De ser rett og slett ikke behovet for BHT.

Småbedriftslederne baserer sine beslutninger vedrørende arbeidsmiljø på en rasjonell tankegang, i teorien kalt ”administrative man” – modellen (Simon, 1958). De har et lavt aspirasjonsnivå til hvordan arbeidsmiljøet skal være i bedriften, og så lenge det nivået er nådd er det unødvendig med videre arbeidsmiljøtiltak. På denne måten kan de bruke mer tid på den daglige driften og økonomiske tiltak. Der har de høyere aspirasjonsnivå, og også mer kunnskap. De ser ikke behovet for BHT, og bruker derfor ikke tid på å vurdere ytterligere tiltak. Daglige rutineoppgaver prioriteres fremfor langsiktig planlegging hvor

den mulige gevinsten er uklar. BHT er ikke flinke til å nå ut til småbedriftene med informasjon, og dermed baseres beslutningene på småbedriftsledernes tidligere erfaringer og kompetanse på området. Modellen av det administrative mennesket fremhever at det er mulig å være rasjonell selv med begrenset kunnskap, fremsyn, dyktighet og tid (Blegen & Nylehn, 1971). Småbedriftslederne er, sett i lys av denne modellen, rasjonelle i sin beslutning om BHT fordi den kunnskapen og kompetansen de har tilsier at det er rasjonelt å ikke tilknytte seg BHT.

Småbedrifter har med sin enkle struktur, slik Mintzberg beskriver, en arbeidshverdag som ikke fremmer langsiktig planlegging (Mintzberg, 1983). Det er få ansatte, og ledelsen består oftest av én person. Lederen har for mange arbeidsoppgaver i forhold til arbeidstimer, og nedprioriterer strategi fremfor praktiske gjøremål. Praktiske gjøremål som prioriteres er, ifølge mine informanter, den daglige driften og problemer som dukker opp fra dag til dag. Arbeidsmiljø er noe som krever langsiktig planlegging, og resultatene kommer ofte etter lengre tid. Dette har småbedriftslederne verken tid til å vente på, eller ser behovet for. Bedriftens struktur påvirker derfor småbedriftslederen og hans beslutningsstil, i tråd med Mintzbergs teorier. Å tegne medlemskap i en BHT vil, for disse småbedriftslederne, være unyttig bruk av ressurser.

Den norske styringsmodellen innebærer mange offentlige reguleringer vedrørende arbeidsmiljø (Skaar, 2002). Disse reguleringene har de siste årene gitt bedriftene større ansvar og handlefrihet, noe som er problematisk for småbedrifter. De mangler personell med HMS-kompetanse, noe som medfører at småbedriftene ikke påtar seg ansvaret.

Småbedrifter tilknytter seg ikke BHT med mindre Arbeidstilsynet kontrollerer og bøtelegger dem. De ser ikke behovet for BHT og ytterligere arbeidsmiljøarbeid enn det de allerede gjør. Når de offentlige reguleringene ikke følger opp, på grunn av manglende ressurser, vil ikke flere småbedrifter tilknytte seg BHT. At småbedrifter ikke er lønnsomme for BHT og oppleves som vanskelige kunder, fører også til at BHT ikke markedsfører seg mot dem (Antonsson & Schmidt, 2003). Et offentlig regelverk med stor handlefrihet, kombinert med ressursmangel hos Arbeidstilsynet og mangelfull

markedsføring fra BHT, er derfor en medvirkende årsak til at småbedrifter ikke er tilknyttet BHT.

## **7.2 Hva bør gjøres for å få flere småbedrifter tilknyttet BHT?**

BHT bør utvikle en overbevisende markedsføring mot småbedrifter slik at småbedriftene ser en verdi av å tilknytte seg. For på dette tidspunkt ser småbedriftslederne flere ulemper enn fordeler ved å bli medlem i en BHT. Ettersom BHT er pliktig å tilby småbedrifter ulike tjenester bør myndighetene ta hensyn til at BHT styres etter markedsmessige forutsetninger. BHT må tjene penger på samme måte som alle andre bedrifter, og myndighetene bør derfor se nærmere på hvordan småbedrifter kan bli attraktive for BHT. BHT må også se en verdi i å tilby tjenester til småbedrifter, snarere enn å være et økonomisk problem for dem (Antonsson & Schmidt, 2003).

Er Arbeidsmiljølovens ambisjoner urealistiske når det gjelder småbedrifter? Dette spørsmålet stilte Antonsson og Schmidt (2003:34), og jeg mener det er viktig å stille dette spørsmålet også i Norge. For hvis BHT skal drives etter markedsmessige vilkår, må Arbeidsmiljøloven beskrive en virksomhet som BHT klarer å fylle kravene til, selv med småbedrifter som kunder. Hvis Arbeidsmiljøloven ikke er overambisiøs, er det hos BHT at problemet ligger. Min mening, som også kom fram i analysen, er at Arbeidsmiljøloven og de offentlige reguleringsene legger for mange føringer for BHT, uten at BHT får de ressursene som er nødvendige for å fylle kravene. Det må tas stilling til problemene vedrørende småbedrifter på det høyeste plan, gjennom regelverket. For hvis ikke forholdene legges til rette for BHT slik at småbedrifter blir likestilte med større bedrifter i attraktivitet, vil ikke flere småbedrifter tilknytte seg.

En mulig løsning for å få flere småbedrifter som ikke er lovpålagt å ha BHT, tilknyttet, kan være å endre selve tilknytningsformen. I dag må bedrifter tegne medlemskap og så betale for hver time som benyttes. Hvis småbedrifter kan benytte seg av et ”drop in - tilbud” vil de kanskje benytte seg av flere tilbud hos BHT enn å være støttemedlem. En slik konsulentteneste kan bli sett på som mer fornuftig bruk av penger, for småbedriftene, siden pengene da vil gå til konkrete tiltak og situasjoner. Eksempler kan

være rådgivning når kontorlokaler skal byttes ut, når en ansatt blir langtidssykemeldt eller ved oppståtte konflikter. Det er slik fastlegen i dag benyttes av småbedriftene. Slik benyttes også juridisk og økonomisk ekspertise (se sitat Kap 6.1.4).

Arbeidstilsynet bør, slik Solveig Skaar mener, fokusere mer på småbedrifter (Tønseth, Gemini, nr.1, 1999). Min mening er at et strengere regelverk ikke er til hjelp, med mindre Arbeidstilsynet aktivt oppsøker og tilrettelegger for småbedriftene. Det er ikke småbedriftene som skal oppsøke Arbeidstilsynet og BHT, det er motsatt. Denne oppgaven viser at småbedrifter kan for lite om arbeidsmiljø, og det er dermed Arbeidstilsynet og BHT, som med sin fagekspertise må ta ansvar og sørge for at kunnskapen når ut til småbedriftslederne. I analysen viste jeg hvordan småbedriftslederne forstår arbeidsmiljø og sykdom på en annen måte enn BHT. Når BHT snakker om ”psykososialt arbeidsmiljø”, snakker de i hovedsak om trivsel. Hvis BHT kan snakke et språk som småbedriftene forstår, tror jeg de vil fremstå som mindre avskrekkende og mer som en lagspiller. De må gi inntrykk av at de er der for å hjelpe småbedriftene, ikke for å pålegge småbedriftene en masse unødvendige kostnader. Som Antonsson og Schmidt skriver. *”Småföretag ska känna att de får något för pengarna” (Antonsson & Schmidt, 2003:43).*

### **7.3 Mulige innvendinger mot oppgaven**

Min undersøkelse baseres i all hovedsak på seks småbedriftsledere sine synspunkter og erfaringer. Flere informanter ville gitt et bredere materiale å trekke mønstre ut fra. Geografisk er informantene fra et urbant område, og det er naturlig å anta at småbedrifter fra mindre steder har andre erfaringer og opplevelser med arbeidsmiljø og BHT. I metodekapitlet redegjorde jeg for hvor vanskelig det er å nå ut til småbedrifter, noe også mine funn støtter. Småbedriftsledere har en travel hverdag, og når de ikke ser behov for å bedre arbeidsmiljøet, ser de heller ikke hvorfor jeg er interessert i å snakke med dem om arbeidsmiljø. Hovedutfordringen for både Arbeidstilsynet og BHT er å nå ut til småbedrifter med informasjon. Jeg har selv erfart at dette er en vanskelig oppgave.

Det er også bare én BHT representert i min undersøkelse, og flere BHT ville gitt et mer representativt utvalg å trekke slutninger fra. I denne oppgaven har fokuset vært på småbedriftslederne siden det faktisk er de som tar beslutninger vedrørende BHT. Intervjuet med BHT er viktig for å få frem hvordan de nærmer seg småbedrifter, og jeg sammenlignet deres forståelse av småbedrifter med den svenske undersøkelsen. Denne oppgaven er dermed kumulativ og bygger på den forskningen som foreligger på området. Men den svenske FHV er ikke helt lik den norske BHT, og oppgaven hadde gitt et mer representativt utvalg hvis flere BHT hadde vært representert.

#### **7.4 Videre forskning**

Denne oppgaven har i hovedsak fokusert på småbedriftsledernes forståelse av arbeidsmiljø og BHT. Jeg har bare vært i en BHT, og deres syn på og markedsføring mot småbedrifter kan ikke generaliseres til alle BHT i Norge. Det er behov for å intervju flere BHT for å få en helhetlig forståelse av hvordan de ulike BHT opererer, og samtidig se nærmere på de eksemplene hvor forholdet mellom småbedrift og BHT faktisk fungerer. Det kan være interessant å undersøke hvorvidt organisasjonsstørrelsen på ulike BHT påvirker deres syn på, og forhold til, småbedrifter. Min antagelse er at BHT som er små, er mindre interessert i småbedrifter enn større BHT (for eksempel hjelp24, som er landets største BHT med over 30 enheter over hele landet). Små BHT er i kategorien småbedrifter selv, og de kan derfor stå ovenfor de samme utfordringene som småbedriftene jeg har intervjuet. I større BHT kan inntektene fra store bedrifter være med på å finansiere administrasjonskostnadene ved å tilknytte småbedrifter. Hvorvidt geografisk lokalitet er med på å påvirke markedsføring mot småbedrifter, er også noe som bør undersøkes. Jeg antar at områder med få bedrifter og få BHT har et annerledes forhold enn i større byer hvor det er mange bedrifter å "ta av", men samtidig større konkurranse mellom de ulike BHT.

Denne oppgaven representerer seks småbedrifter og deres ledere. Flere småbedrifter bør bli intervjuet, blant annet for å få flere bransjer representert. Det er viktig å undersøke de bransjene som er lovpålagte å ha BHT, for det er i disse bransjene BHT virkelig kan bidra

til å få ned sykefravær og bedre arbeidsforholdene. En større undersøkelse av småbedriftslederes syn på BHT og arbeidsmiljø, vil vise hvorvidt mine funn er representative for småbedrifter i Norge.

Med over 250.000 småbedrifter i Norge syns jeg det er på tide å øke fokuset på nettopp den arbeidssituasjonen som de mange ansatte i disse bedriftene har. De ansattes synspunkter har ikke jeg hatt kapasitet til å få med i denne oppgaven, men deres stemme er viktig. Ut fra mine undersøkelser mangler de ansatte, i mine informanters bedrifter, tilgang til informasjon om arbeidsmiljø. Det er lettere å fagorganisere seg i større bedrifter og sammen stå som en motmakt til ledelsen. I og med at Arbeidstilsynet også prioriterer å nå ut til de større bedriftene, får ikke ansatte i småbedrifter tilgang til informasjon på samme måte som i de større bedriftene. Å intervju ansatte i småbedrifter og sammenligne deres erfaringer med småbedriftsledernes kan gi en bredere bakgrunnsforståelse å trekke slutninger fra.

## Referanser

- Antonsson, A-B., Schmidt, L. (2003), *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?*, IVL Svenska Miljöinstitutet AB: rapport B1542, oktober 2003.
- Beckérus, Å., Roos, B. (1987), *Egen virksomhet som livsstil. Om glede og tyranni i småbedriftenes verden*, Oslo: Breyers forlag AS (norsk utg.)
- Blaxter, M. (2004), *Health*, Cambridge: Polity Press.
- Blegen, H.M., Nylehn, B. (1971), *Organisasjonsteori*, Trondheim: Tapir.
- Brunsson, N. (1985), *The irrational organization*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Bull, H. (2006), *Nye styringsformer i arbeidsmarkedet? – IA avtalen som styringsmetode*. Hovedfagsoppgave, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Enderud, H. (1980), *Beslutninger i organisationer. I atfærdsteoretisk perspektiv*, Danmark: Aalborg Stiftsbogtrykkeri.
- Everett, E.L., Furseth, I. (2004), *Masteroppgaven Hvordan begynne – og fullføre*, Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Fivelsdal, E., Bakka, J.F. (2002), *Organisasjonsteori*, Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Fog, J. (2004), *Med samtalen som udgangspunkt*, København: Akademisk Forlag.
- Goffee, R., Scase, R. (1987), *Entrepreneurship in Europe*, Croom Helm, London.
- Lysgaard, S. (1961), *Arbeiderkollektivet*, Oslo: Universitetsforlaget.

- March, J.G, Simon, H.A. (1958), *Organizations*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Mintzberg, H. (1983), *Structure in fives*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Ragin, C.S. (1994), *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*. California: Pine Forge Press.
- Skaar, S.G. (2002), *Trenger vi offentlige reguleringer?*, i Forseth, U., Rasmussen, B. (red), *Arbeid for livet*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Smelser, N.J, Swedberg, R. (1994), *The handbook of economic sociology*, New York: Russel Sage Foundation.
- Stanworth, M.J.K, Curran, J. (1973), *Management motivation in the smaller business*, Epping, Essex: Gower Press Ltd.
- Sørensen, N.B. (1991), *Organisationers form og funktion – Om Mintzbergs teori i en dansk sammenheng*, 3.utgave, Gylling: Narayana Press.
- Thompson, G. (1990), *Irrasjonalitet som grunnlag for handling i organisasjoner*, Lobo Grafiske AS.
- Weber, M. (1971), *Makt og byråkrati*, Oslo: Gyldendal.
- Widerberg, K. (2001), *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*, Oslo: Universitetsforlaget.



## Internettressurser og andre kilder

Arbeidsmiljøloven. [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)

Arbeids- og velferdsetaten. [www.nav.no](http://www.nav.no)

Arbeidstilsynet. [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten. [www.stami.no/fagsek/](http://www.stami.no/fagsek/)

Foretaksregisteret. [www.brreg.no/registre/foretak](http://www.brreg.no/registre/foretak)

Gemini Nr.1 – februar 1999, "Arbeidstilsynet bør prioritere småbedriftene", Svein Tønseth. [www.gemini.no](http://www.gemini.no)

Norges offentlige utredninger, NOU (1992), *Bedriftshelsetjenesten i fremtiden*.

*Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av den videre utviklingen av bedriftshelsetjenesten* (2001), Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Leder: Arve Lie. [www.odin.dep.no](http://www.odin.dep.no)

Riise, J.H. (2003), *HR som strategisk virkemiddel*. Human kapital gruppen, [www.hkg.no](http://www.hkg.no)

Statens Arbeidsmiljøinstitutt. [www.stami.no](http://www.stami.no)

Statistisk sentralbyrå. [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

Statistikkbanken. [www.statistikbanken.no](http://www.statistikbanken.no)

Alle kilder benyttet i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i oppgaven er 32.782

## Vedlegg 1: Intervjuguide

Tittel:

Mann/Kvinne

Alder:

Bransje/Næring:

Antall ansatte:

Når og hvordan startet foretaket (eierforhold):

---

*Spørsmål knyttet til antagelsen om at det å være småbedriftsleder er en egen livsstil og at småbedrifter har en spesiell småbedriftskultur som preger arbeidsdagen:*

Kan du beskrive arbeidsdagen din? Hvilke arbeidsoppgaver har du?

Hva bruker du mest tid på?

Hvorfor startet du egen bedrift?

Hva synes du er din viktigste arbeidsoppgave?

Hvor lang er arbeidsdagen din? Hvor mye ferie har du? Sykefravær?

Er du flink til å delegere ansvar/arbeidsoppgaver?

Hvordan ser du på deg selv i forhold til dine ansatte? Er du sjef, ”en av gutta” osv.?

Har du noen problemer knyttet til dette?

Er du ofte stresset? Tar du med deg arbeid hjem?

Hvor viktig tror du arbeidsmiljøet er for bedriften? Hvor mye tid setter du av til det?

Hvordan går virksomheten?

---

*Spørsmål knyttet til bedriftshelsetjenesten (bht) og arbeidsmiljø:*

Hvordan ser sykefraværet ut?

Har dere hatt noen arbeidsskader?

Er det høy utskifting av arbeidere?

Er det lett å finne kvalifisert personell?

Har du selv hatt problemer med noen av arbeiderne? Hvilke typer problem (konflikter, oppsigelser, lange sykemeldinger) og hva har du gjort for å løse problemene?

Hvis ja – Fikk du støtte fra noen utenforstående eller hadde du hatt nytte av slik støtte for å løse problemet?

Har du gjort noe for å forbedre arbeidsmiljøet de siste årene? Har noen utenforstående vært innblandet?

Hvis du trengte hjelp, hvem skulle du kontaktet?

- Hvis du kontaktet noen, er du fornøyd med den hjelpen du fikk?

Hva syns du om kravet om obligatorisk bht i enkelte næringer/bransjer?

Hva syns du om deres arbeidsmiljø sammenlignet med andre bedrifter i samme bransje?

Syns du det er nødvendig med forbedringer i arbeidsmiljøarbeidet deres?

Er dere tilknyttet bht? Evt. Hvor lenge?

Hva inngår i avtalen deres med bht? Hvordan bestemte du hva som skulle inngå? Hvor mange vet/vet ikke hva som inngår i avtalen?

Har bht presentert og markedsført sine tjenester for dere?

Kan du beskrive hvordan kontakten med bht fungerer? Hvem tar initiativ til kontakt? Kommer bht ut til dere?

Får arbeiderne ta kontakt med bht uten godkjenning fra deg/ledelsen først? Evt. på hvilke områder?

Har dere et systematisk arbeidsmiljøarbeid (forebyggende)?

Hva gjør bht for dere? Hvordan syns du det fungerer?

Syns du at du vet tilstrekkelig om hva bht tilbyr av tjenester?

Syns du at du får det du vil/har behov for i kontakten med bht? Hva fungerer bra/mindre bra?

Syns du at bht forstår bedriften og dens virksomhet? Evt. hva mangler?

Hvis du tenker over hva bht skulle kunne gjøre for dere (som de ikke gjør nå) – hva skulle det vært?

Har dere noen aktiviteter som sikter på å øke arbeidernes trivsel eller helse (for eksempel trim/trening, personlig utvikling, belønningssystem osv)? Kan bht bidra med dette?

Har noen i bedriften gått kurs innen arbeidsmiljø eller lignende?

Er du interessert i å delta på korte seminarer som bht ordner? Hva skulle disse seminarene tatt opp?

- Hvordan man kan øke arbeidernes delaktighet og engasjement i bedriften?
  - Kan vi forbedre arbeidet med rehabilitering gjennom å samarbeide med andre småbedrifter?
  - Hvordan kan vi lykkes med kompetanseutvikling?
  - Hvordan kan arbeidsorganiseringen i småbedrifter utvikles?
  - Fra sårbart lite foretak til sterkt og fleksibelt lite foretak – hvordan ser den veien ut?
  - Stress. Mindre stress og effektivitet – går det sammen?
  - Er du interessert i å utveksle erfaringer med andre småforetak?
- 

*Spørsmål spesielt til bedrifter uten bht:*

Dere er ikke tilknyttet bht. Har dere vært det noen gang? Hvis ja, hvorfor sluttet dere med det?

Kjenner du til om det finns en bht i nærheten? Har du hatt kontakt med den? Hvis ja; hvordan?

Har du tenkt på å tilknytte deg bht? Hvis ja, hva er det som gjør at du ikke gjør det/har tenkt til å gjøre det?

Har du fått tilbud av bht om å tilknytte deg? Hvis ja, på hvilken måte? Hva syns du om tilbudet? Var det et standardtilbud eller tilpasset bedriften?

Har noen andre forsøkt å få dere til å tilknytte dere til bht? Hvis ja, hvem? I hvilken sammenheng? Hvorfor valgte dere å ikke tilknytte dere?

Tror du at dere kunne ha nytte av bht? Hvorfor/hvorfor ikke?

Kjenner du til følgende tjenester bht har, og hvilke er du interessert i å evt. Bruke?

- helseundersøkelser
- forebyggende helse
- rehabilitering
- systematisk arbeidsmiljøarbeid (SAM)
- tekniske tjenester
- rusproblemer
- trim/mosjon aktiviteter
- organisasjonsutvikling
- konsulent/rådgivning
- utvikling/informasjon
- konflikthåndtering
- evt. Annet

Arbeider dere med arbeidsmiljø? Hvordan?

Er personalet delaktig i arbeidsmiljøarbeidet? Har dere noen tillitsvalgt/personalsjef?

Tror du det er mulig å få flere småbedrifter tilknyttet bht? Hvordan/ Hvorfor ikke?

## Vedlegg 2: Forskrift om hvilke virksomheter som skal ha knyttet til seg verne- og helsepersonale (bedriftshelsetjeneste)

Fastsatt av Direktoratet for arbeidstilsynet 8. juni 1989 med hjemmel i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 § 14, og § 30, jf. kgl.res. av 4. juni 1982 nr. 959, jf. kgl.res. av 26. oktober 1979 nr. 9939, jf. EØS-avtalen vedlegg XVIII pkt. 31 (direktiv 97/81/EF) og nr. 32a (direktiv 1999/70/EF). Endret 27 juni 201 nr. 794, 12 sep 2002 nr. 1220, 25 okt 2002 nr. 1223.

**§ 1.** Virksomheter innenfor følgende næringsgrupperinger skal ha verne- og helsepersonale i henhold til arbeidsmiljølovens § 30:

Næringsområde	12	Skogbruk
Næringsområde	21	Bryting av kull
	23	Bryting og utvinning av malm
	29	Bergverksdrift ellers
Næringsområde	31	Produksjon av næringsmidler,
		drikkevarer og tobakksvarer
Næringsområde	33	Produksjon av trevarer
Næringshovedgruppe	341	Treforedling
Næringsgruppe	3421	Grafisk produksjon
Næringsområde	35	Produksjon av kjemiske
		produkter, mineralolje, kull,
		gummi- og plastprodukter
Næringsområde	36	Produksjon av mineralske
		produkter



Næringsområde	37	Produksjon av metaller
Næringsområde	38	Produksjon av verkstedprodukter
Næring	5	Bygge- og anleggsvirksomhet
		unntatt næringsgruppe 5023
		oljeboring
Næringsområde	63	Hotell- og restaurantdrift
		unntatt gruppe 63120, gatekjøkken
		og 6322, drift av campingplasser
Næringshovedgruppe	711	Landtransport
Næringsundergruppe	71234	Lasting og lossing
Næringsområde	72	Post- og telekommunikasjoner
Næringshovedgruppe	911	Kommuneadministrasjon, den del
		som angår brannvesenet, med
		unntak av frivillig mannskap
Næringsgruppe	9121	Generell statsadministrasjon,
		den del som angår politiet,
		lensmannsetaten og fengsels-
		vesenet.
Næringsområde	92	Renovasjon og rengjøring
Næringsgruppe	9513	Reparasjon av motorkjøretøyer

		(bilverksteder)
Næringsgruppe	9520	Vaskeri- og renserivirksomhet

Samt for kommunale og statlige aktiviteter tilsvarende private aktiviteter innen næringsgruppe 3421, 38, 5, 92, 9513 og 9520.

**§ 2.** (Opphevet ved forskrift 25 okt 2002 nr. 1223).

**§ 3.** Ved tvil avgjør det lokale arbeidstilsynet om en virksomhet, eller deler av denne, går inn under forskriften.

**§ 4.** Det lokale arbeidstilsyn skal gi dispensasjon fra kravet om verne- og helsepersonale når dette finnes verne- og helsemessig forsvarlig.

**§ 5.** Overtredelse av forskriften er straffbart, jf. arbeidsmiljølovens kap. XIV.

**§ 6.** Forskriften trer i kraft 1. januar 1990.